

Université de Montréal

Les codes de conduite sont-ils effectifs ? Le cas de la maquiladora du Guatemala

par

Anne-Marie Saulnier

École de relations industrielles

Faculté des arts et sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M.Sc.)

Décembre 2006

© Anne-Marie Saulnier, 2006



HD

4815

U54

2007

V.009

AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal

Mémoire de maîtrise
Les codes de conduite sont-ils effectifs ? Le cas de la maquiladora du Guatemala

Préparé par

Anne-Marie Saulnier
École de relations industrielles
Faculté des arts et sciences

Présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M.Sc.)

A été approuvé le 16 mars 2007 par le comité d'approbation constitué de :

Guylaine Vallée
Gregor Murray
Gilles Trudeau

A Floridalma.

À tous ceux qui luttent pour le droit des leurs à un travail juste et décent.

Sommaire

À l'heure actuelle on arrive difficilement à encadrer le comportement sur la scène mondiale des sociétés transnationales, sur les plans social et environnemental notamment. En témoigne le vaste processus de consultation entrepris récemment par le gouvernement du Canada au sujet de la responsabilité sociale des entreprises minières canadiennes, certaines parmi celles-ci demeurant associées à des cas de violations des droits de la personne ou de dégradation environnementale. Sur le plan du travail diverses formes de régulation internationale ont pourtant précédé le phénomène de la mondialisation, alors que d'autres ont surgi peu à peu, résultant en quelque sorte des divers processus associés à la nouvelle économie mondiale. Aucune de ces formes de régulation ne semble cependant donné satisfaction aux acteurs sociaux qui souhaitent que se mette en place une législation permettant réellement de contrôler les activités des grandes entreprises transnationales. Cet enjeu est à ce point important que la nouvelle Confédération syndicale internationale, qui représente 168 millions de travailleurs dans 154 pays, a fait de la mise en place de mécanismes efficaces de régulation le centre de sa stratégie.

Cette recherche porte quant à elle sur l'impact réel sur les lieux de travail de l'une des nouvelles formes de régulation associées à la mondialisation et à la responsabilité sociale des entreprises : les codes de conduite. Réalisée au sein d'usines de confection de vêtements situées au Guatemala, la recherche empirique a permis de répondre aux trois questions de recherche suivantes :

- ♦ Est-ce que les travailleurs bénéficient des conditions et des relations de travail promises par les codes de conduite qui s'appliquent sur les lieux de travail étudiés ?
- ♦ Est-ce que les lieux de travail étudiés sont conformes aux exigences établies par les lois nationales du travail au Guatemala ?
- ♦ Est-ce que les conditions et les relations de travail relevées dans ces lieux de travail diffèrent de celles généralement reconnues comme problématiques au sein de l'industrie maquiladora du Guatemala ?

Les usines que nous avons pu visiter étaient en processus de certification sous le Programme mondial de certification pour une production de vêtements responsable (mieux connu sous son sigle anglais WRAP) alors qu'elles étaient formellement

certifiées sous le programme domestique guatémaltèque de code de conduite et de certification initié par la Commission de l'industrie du vêtement et textile du Guatemala (VESTEX, pour son sigle en espagnol). Ces deux codes de conduite sont des codes d'association : ils impliquent plusieurs entreprises au sein d'un même secteur industriel.

Nous avons pu constater que certains aspects d'une importance capitale de ces codes de conduite sont respectés. Par contre il paraît indéniable que d'autres aspects d'une importance tout aussi considérable ne sont pas appliqués d'une façon systématique. Quant à la liberté d'association, chère à de nombreux acteurs sociaux, les données recueillies ne permettent pas de confirmer si celle-ci est respectée ou non sur les lieux de travail étudiés. Une chose est certaine cependant, c'est que les promoteurs des codes de conduite dont nous avons vérifié l'application ne promeuvent pas, pas plus qu'ils n'exercent, la concertation et la participation des parties prenantes des industries dont ils font partie. Or, en omettant ainsi le dialogue entre les acteurs concernés, les processus de conception, d'adoption et de mise en œuvre des codes de conduite peuvent entraver les processus démocratiques de régulation dans les pays en développement.

On verra que les consultations menées, la revue de littérature réalisée et les résultats de notre recherche empirique nous incitent à avancer que les codes de conduite, en l'absence d'autres formes de régulation plus efficaces, constituent un moyen valable d'améliorer les conditions de travail au Sud lorsque les deux conditions suivantes sont rencontrées :

1. le contenu du code s'appuie sur la législation du travail du pays où il doit s'appliquer et recommande le respect de celle-ci. Dans les cas où les lois ne rencontrent pas les standards minimaux tels que précisés par l'OIT, ceux-ci pourront être pris en référence et constituer la base d'efforts de concertation avec les acteurs des systèmes de relations industrielles locaux en vue de réformer leurs codes du travail. Les promoteurs des codes de conduite devraient ainsi définir d'une façon concertée des approches spécifiques envers chacun des pays où ils interviennent.
2. le processus de mise en œuvre des codes repose sur une réelle mobilisation et participation des acteurs des systèmes de relations industrielles locaux et permet de renforcer les institutions nationales du travail des pays visés par leur application.

Liste des mots clés en français	Liste des mots clés en anglais
Acteurs sociaux	Association Code
Audit social	Child Labour
Chaîne globale de production	Civil Society
Clinique d'action légale en droits humains (CALDH)	Clean Clothes Campaign (CCC)
Clause sociale	Clothes and Textile Sector
Code de conduite	Code of Conduct
Code d'association	Corporate Social Responsibility
Codes individuels d'entreprise	Cross Borders Networks
Commerce international	Developing Countries
Commission de l'industrie du vêtement et textile du Guatemala (VESTEX)	Domestic Labour Law
Condition de travail	Ethical Trading Initiative (ETI)
Développement durable	Evaluation of Working Practice
Dialogue social	Export Processing Zone
Discrimination	Fair Labor Association (FLA)
Droits de l'homme	Fair Wear Foundation (FWF)
Droit du travail	Forced Labour
Droit international	Freedom of Association
Durée du temps de travail	Global Commodity Chain
Entreprise transnationale	Global Trade
Éthique	Globalization
Guatemala	Human Rights
Industrie maquiladora	Individual Corporate Code
Industrie manufacturière	Industrials Relations
Initiative multipartite	International Labour Organisation (ILO)
Institution publique	International Labour Standard
Législation du travail	Labour Laws
Liberté d'association	Labour Right
Lois nationales du travail	Manufacturing Industries
Mesure des pratiques d'emploi	Multinational Enterprises
Mondialisation	Multistakeholders Initiative
Monitoring	National Labour Law
Mouvements sociaux	National Minimum Wage
Normes internationales du travail	Non Governmental Organisation
Organisation non gouvernementale	Social Actor
Pays en développement	Social Audit
Régulation du travail	Social Clause
Régulation publique	Social Dialogue
Relations de travail	Subsidiary Plant
Relations industrielles	Sustainable Development
Réseaux transfrontaliers	Transnational Labour Regulation
Responsabilité sociale	Women Protection
Secteur vêtement et textile	Worker Rights Consortium (WRC)
Société civile	Working Condition
Travail des enfants	Working Regulation
Travail forcé	Working Relation
Usine de sous-traitance	Working Time
Zone franche d'exportation	World Responsible Apparel Partnership (WRAP)

Remerciements

Le moment des remerciements étant enfin venu, je souhaite tout d'abord remercier le professeur Bernard Brody de l'École de relations industrielles, le premier à avoir attiré mon attention envers le fait que plusieurs des emplois qui sont disparus chez nous au cours des années 1990 étaient souvent transférés vers des lieux tels que la maquiladora du Guatemala. Les propos de M. Brody m'ont fortement incitée à comprendre pourquoi des employeurs, pourtant habitués à respecter des normes minimales du travail dans notre pays, semblaient considérer ces normes superflues au moment de s'installer ailleurs dans le monde.

Le Centre d'études et de coopération internationale (CECI) m'a par ailleurs permis de vivre une longue et riche expérience de travail en Amérique latine et en Afrique. Ces neuf années à partager le quotidien des travailleurs de pays en développement ont constitué une plus value incontestable au moment de planifier cette recherche en relations industrielles. Merci à mes anciens collègues du CECI qui ont reconnu l'importance de ma démarche et l'ont soutenue.

Mes remerciements vont également aux membres de CALDH, cette organisation sociale du Guatemala qui m'a permis d'avoir accès aux travailleurs de la maquiladora du Guatemala. Votre courage et persévérance méritent notre admiration. Puissent la cause que vous représentez et les personnes que vous défendez nous aider à renouveler notre façon d'agir et de lutter pour plus d'équité dans notre monde. Merci également à Rachael Manson Smith, ma fidèle collaboratrice.

L'apport des gens de VESTEX, notamment celui de Rolando Figueroa et de Teresa, doit également être souligné. Vous avez facilité notre accès aux usines. Sans vous nous aurions réalisé notre recherche dans un tout autre contexte, certainement moins riche.

Trois personnes m'ont accompagnée et soutenue sans relâche : mon directeur de recherche, Gilles Trudeau, ma mère Dolorès, et mon conjoint, Jean. Merci à vous trois. Vous avez cru en moi. J'ai ainsi rencontré mon objectif en présentant ici la réalité du travail au Guatemala, la difficulté de rendre celui-ci meilleur mais aussi certaines des possibilités qui s'offrent à nous pour faire en sorte que ce contexte change et évolue.

Table des matières

Sommaire	iv
Liste des mots clés	vi
Remerciements	vii
Table des matières	viii
Liste des tableaux	x
Liste des abréviations	xi
 INTRODUCTION	 1
 CHAPITRE I LES CODES DE CONDUITE COMME MODE DE RÉGULATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL	 7
1. Les modes de régulation internationale du travail	9
1.1 1900-1960 : La régulation publique sous l'OIT	9
1.2 1960-1980 : La régulation d'ordre volontaire émanant des États	13
1.2.1 Les principes directeurs de l'OCDE	14
1.2.2 La déclaration de principes de l'OIT	16
1.2.3 Le code de conduite pour les entreprises transnationales des Nations Unies	18
1.3 1980-2000 : les mesures de compromis	20
1.3.1 La clause sociale	22
1.3.2 Les mesures volontaires de régulation d'ordre privé	27
1.4 Post 2000 : Importance renouvelée du contrôle public	32
 2. Les codes de conduite	 34
2.1 Présentation du phénomène	34
2.2 Analyse des différentes catégories de codes de conduite	42
2.2.1 Critères d'analyse	43
2.2.2 Les codes individuels d'entreprise	48
2.2.3 Les codes d'association	52
2.2.4 Les initiatives multipartites	56
2.3 Représentativité et rôle des instances publiques	67
2.4 Résultats du contrôle de l'application des codes de conduite	78
2.4.1 Fair Labor Association	78
2.4.2 Workers Right Consortium	82
2.4.3 Clean Clothes Campaign	85
 CHAPITRE II CONTEXTE, QUESTIONS ET MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE	 86
1. Contexte et objet de l'étude	86
1.1 L'industrie maquiladora du Guatemala	86

1.2 Protections offertes par le droit national et international du travail	98
1.3 Les conditions de travail déjà identifiées au sein de l'industrie	110
1.4 Les codes de conduite étudiés : VESTEX et WRAP	114
1.5 Perspective des acteurs du travail guatémaltèques	129
2. Le cadre empirique et méthodologique de l'étude de cas	137
2.1 Les questions de recherche	138
2.2 L'approche et le processus de recherche adoptés	140
2.3 La préparation de l'équipe en vue d'entrer dans les usines	150
2.4 La mise au point du questionnaire	152
 CHAPITRE III	
PRÉSENTATION ET ANALYSE DES DONNÉES	161
1. Présentation factuelle des données recueillies	161
1.1 Données liées aux pratiques de travail étudiées	162
1.2 Données comparées aux codes de conduite étudiées	190
1.3 Données comparées aux conditions et relations de travail considérées problématiques au sein de l'industrie	202
2. Discussion	205
2.1 Questions de recherche	205
2.2 Valeur ajoutée des codes face aux lois nationales du travail	215
2.3 Particularités des lieux de travail étudiés	218
 CONCLUSION	220
 BIBLIOGRAPHIE	232
 ANNEXES	
Annexe I Les conditions de travail imposées par le droit national	
Annexe II Le questionnaire	
Annexe 3 Comparatif des protections offertes par les codes étudiés et les lois nationales	

Liste des tableaux

Chapitre 2

2.1	Pratiques visant l'évaluation des lieux de travail	47
2.2	Participation des firmes internationales aux IMP	59
2.3	Représentation et rôle des organisations du Sud au sein des IMP	71
2.4	FLA 2005 Résultats par région du contrôle externe indépendant	80
2.5	Code de conduite de VESTEX	119
2.6	Code de conduite du WRAP	128

Chapitre 3

3.1	Données relatives au respect des obligations découlant de la relation de travail	163
3.2	Données relatives aux formes abusives de traitements envers les travailleurs	165
3.3	Données relatives aux causes de congédiements	167
3.4	Données relatives à l'horaire de travail régulier	169
3.5	Données relatives aux heures supplémentaires	170
3.6	Données relatives au mode de calcul du salaire	172
3.7	Données relatives au salaire reçu pour les heures supplémentaires	172
3.8	Données relatives aux revenus déclarés	173
3.9	Données relatives au paiement des prestations sociales	176
3.10	Données relatives à la sécurité et l'hygiène au travail	176
3.11	Données relatives à la perception de la santé au travail	177
3.12	Données relatives à l'évaluation du milieu de travail	178
3.13	Données relatives à l'accès aux services santé et sécurité sociale	178
3.14	Données relatives à la connaissance des règles de travail	180
3.15	Données relatives à la compréhension du mode de calcul du salaire	181
3.16	Données relatives au processus de dépôt des plaintes et son efficacité	182
3.17	Données relatives à la discrimination	183
3.18	Données relatives à l'accès aux bénéfices en cas de grossesse	184
3.19	Données relatives au travail des enfants	185
3.20	Données relatives au travail forcé	186
3.21	Données relatives à la liberté d'association	187
3.22	Données relatives à la comparaison avec emplois antérieurs	189
3.23	Données relatives au contenu du code du WRAP	194
3.24	Données relatives au contenu du code de VESTEX	198
3.25	Données relatives aux conditions et relations de travail considérées problématiques	202

Liste des sigles et abréviations

AAVC	Association américaine du vêtement et de la chaussure
AC	Amérique centrale
AGEXPRONT	Association des exportateurs de produits non traditionnels du Guatemala (sigle en espagnol)
AIP	Partenariat de l'industrie du vêtement
ALENA	Accord de libre échange nord-américain
AMF	Arrangement multi fibres
AMRC	Centre de ressources asiatique pour le monitoring (sigle en anglais)
ANACT	Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail
ATV	Accord sur les textiles et sur les vêtements
BAN	Bureau d'administration national
BIT	Bureau international du travail
BM	Banque Mondiale
CALDH	Centre pour l'action légale en droits humains (sigle en espagnol)
CARICOM	Communauté des Caraïbes et le Marché Commun (sigle en anglais)
CAW	Committee for Asian Women
CBTPA	Caribbean Basin Trade Partnership Act
CCC	Campagne Clean Clothes
CGP	Chaîne globale de production
CIA	Central Intelligence Agency
CIC	Chambre internationale de commerce
CISL	Centrale internationale des syndicats libres
CIT	Conférence Internationale du Travail
COVERCO	Commission pour la vérification des codes de conduite (sigle espagnol)
CRIMT	Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail
CRSDD	Chaire de responsabilité sociale et développement durable
DFID	Ministère britannique du développement international (sigle anglais)
DR-CAFTA	Traité de libre échange États-Unis, Amérique centrale et République Dominicaine
ET	Entreprise transnationale
ETAG	Ethical Trading Action Group
FESTRAS	Fédération syndicale des travailleurs de l'alimentation, de l'agro-industrie et industries similaires du Guatemala (sigle en espagnol)
FITTHC	Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir
FLA	Fair Labor Association
FMI	Fond Monétaire International
FWF	Fair Wear Foundation
GATT	Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (sigle anglais)
GMIES	Groupe de monitoring indépendant du El Salvador (sigle en espagnol)
GRI	Global Reporting Initiative

HRW	Human Right Watch
IDE	Investissement directs à l'étranger
IGSS	Institut guatémaltèque de sécurité sociale (sigle en espagnol)
IMP	Initiative multipartite
ITT	International Telecom Technology
LARIC	Labour Rights in China
MERCOSUR	Marché Commun du Cône Sud (sigle en espagnol)
MINUGUA	Mission de vérifications des Nations Unies au Guatemala
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIC	Organisation Internationale du Commerce
OIT	Organisation Internationale du travail
ONG	Organisation non gouvernementale
OMC	Organisation Mondiale du Commerce
ONU	Organisation des Nations unies
SA	Social Accountability International
SOMO	Centre pour la recherche sur les entreprises transnationales (sigle en danois)
SPG	Système de préférences généralisées
SVT	Secteur vêtement et textile
TUA	Travailleurs unis de l'alimentation
TUC	Congrès des syndicats du commerce
UE	Union Européenne
UNRISD	Institut de recherche des Nations unies pour le développement
URNG	Union Révolutionnaire Nationale Guatémaltèque (sigle en espagnol)
USAS	Association des étudiants contre les ateliers de misère (sigle en anglais)
VESTEX	Commission de l'Industrie du Vêtement et Textile du Guatemala (sigle en espagnol)
VMT	Vice ministre du Travail
WRAP	Programme mondial de certification pour une production de vêtements responsable (sigle en anglais)
WRC	Worker Rights Consortium
WWW	Women Working Worldwide
ZFE	Zone franche d'exportation
ZLEA	Zone de libre échange des Amériques

Le masculin inclut le féminin, pour des raisons d'ordre pratique
le masculin doit être considéré comme neutre.

INTRODUCTION

Le pouvoir et l'influence des entreprises transnationales (ET) ont fortement augmenté au cours des vingt dernières années. Un état des choses qui amenait récemment le représentant spécial de Kofi Annan chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales, John Ruggie, à formuler le commentaire suivant : « *quand il y a un grave déséquilibre entre, d'une part, les dimensions des marchés et des organisations d'entreprises et, d'autre part, la capacité de la collectivité de protéger et promouvoir les valeurs fondamentales de la vie sociale, la situation n'est plus tenable* » (Conseil économique et social, 2006 : p. 6).

La libéralisation et la déréglementation des marchés, associés aux améliorations dans les technologies de production et à la baisse des coûts des communications, auraient constitué le principal moteur de la mondialisation de l'activité économique telle qu'elle se manifeste aujourd'hui (Keohane et Nye, 2000). Dans les sphères de la recherche en politique internationale on insiste aussi sur la contribution de plusieurs gouvernements à l'ampleur de ce phénomène. On évoque notamment l'importance sur la scène politique mondiale de la tombée du bloc soviétique, qui écartera : « *la contestation externe du bien fondé et de l'efficacité du capitalisme, mettant fin par le fait même à la nécessité de l'améliorer de l'intérieur par des mesures de protection sociale* »¹. Ainsi, si la Révolution de 1917 en Russie avait convaincu plusieurs industriels et hommes politiques de l'époque que la collaboration entre les classes était essentielle (Hepple, 2005 : p. 29), la chute de l'empire soviétique semble avoir rassuré leurs contemporains, les incitant à suivre sans retenue les voies d'un néolibéralisme cru, autre caractéristique de la nouvelle économie mondiale.

Le fonctionnement en réseau entre des sociétés transnationales, leurs filiales directes et un nombre incalculable de fournisseurs situés partout dans le monde est reconnu

¹ Ces propos ont été tenus par Dorval Brunelle, membre du Groupe de recherche sur l'intégration continentale (GRIC), lors d'une conférence précédant le Sommet des Amériques tenu au Québec en 2001.

comme la manifestation la plus visible de cette mondialisation économique (Michalet, 2002). L'ET intervient aujourd'hui dans un nombre illimité de pays, dans un contexte de grande variabilité des législations du travail de ceux-ci. Or, les gouvernements des pays d'origine des ET, auparavant chargés de veiller à ce que celles-ci respectent un certain nombre de règles, dont celles liées au travail, sont impuissants en terme juridique au-delà de leurs frontières (Moreau, 1997 ; Moreau et Trudeau, 1998). De plus, seuls les États et les personnes étant des sujets du droit international, aucune entité en mesure d'encadrer ses activités ne fait face à l'ET sur la scène internationale. Avec pour résultat un contexte global au sein duquel « *il n'existe aucun mécanisme permettant de contraindre les entreprises à respecter les règles éthiques et les droits de l'homme...* » (Dufourcq, cité par Daugalreilh, 2005).

La capacité globale à encadrer le comportement des sociétés transnationales s'est donc trouvée diminuée, d'inévitables bévues sur les plans social, environnemental et des droits humains en résultant (Conseil économique et social, 2006). Il est devenu peu à peu évident que les solutions à un contexte semblable passent par la mise en place d'un droit international contraignant réellement en mesure de contrôler les activités des sociétés transnationales (UNRISD, 2006).

Ces changements au sein de l'économie mondiale, en participant à la remise en question des systèmes traditionnels de relations industrielles, constituent la trame de fond de notre recherche empirique.

L'autonomie de la société transnationale sur la scène mondiale a fait en sorte qu'au sein des pays industrialisés l'équilibre des pouvoirs pour la définition des règles liées à l'emploi, fondé sur une conception pluraliste du monde, a été fortement ébranlé (Arthurs, 2001 : 10). Les systèmes nationaux de droit du travail sont souvent perçus comme un frein à la compétitivité des entreprises (Trudeau, 1998 : p. 202). Ainsi, partout dans le monde les acteurs sociaux et publics doivent dorénavant lutter pour que la compétition entre les pays pour attirer les capitaux ne se fasse pas au détriment des travailleurs (Giles et Chaykowski, 1998 ; Marginson et Schulten, 1999).

Au sein des pays en développement ou en transition, la volonté politique et les ressources que nécessite l'administration des législations nationales sont souvent insuffisantes. Le contenu des législations nationales du travail, notamment au sein de certains pays dont les exportations occupent une place de plus en plus importante sur la scène internationale, demeure très faible (Arthurs, 2001 ; Blackett, 2001 ; Compa, 2003). L'impact des conventions et recommandations de l'OIT est limité (Hepple, 2005). Par ailleurs, de nouvelles formes de régulation viennent désormais interagir avec les systèmes nationaux de régulation du travail des pays : les codes de conduite, les accords parallèles et les clauses sociales liées aux traités et aux accords de libre échange. Les pays et acteurs du Sud², souvent déjà familiarisés avec les conditions associées aux lois préférentielles et aux autres normes de commerce imposées par les pays partenaires en affaires³, doivent désormais composer avec des normes aux origines multiples, chacune comportant des systèmes de mise en œuvre et des recours qui leur sont propres (Antolin, 2002 ; OIT, 1998). Les formes de régulation du travail ont ainsi augmenté en nombre et en complexité, offrant possiblement de nouvelles opportunités aux acteurs. L'exploitation de celles-ci demeure cependant tributaire de ressources souvent limitées qui, elles, ont rarement augmenté.

La présente recherche s'intéresse à l'impact sur les lieux de travail de l'une des nouvelles formes de régulation du travail associées à la mondialisation : la vague de codes de conduite qui a fait son apparition au cours des années 1990. Les codes de conduite sont des initiatives volontaires de régulation de la part des sociétés transnationales. Alors que la littérature abordant le pour et le contre du phénomène abonde, les études objectives concernant leur réel impact en termes de protection des travailleurs en sont à leurs balbutiements (Murray, 2004 ; Hepple 2005). C'est là où

² Nous prendrons au sein de ce document un certain raccourci sur le plan de la narration, référant aux acteurs et gouvernements "du Sud" chaque fois qu'il sera question des pays en développement ou en transition qui font partie des chaînes globales de production.

³ À titre d'exemple, tous les programmes commerciaux des États-Unis, tel que Caribbean Basin Trade Partnership Act (CBTPA) adopté par le Congrès américain en mai 2000, procurant exemption de taxes et libérant des quotas plusieurs pays des Caraïbes et Amérique centrale, conditionnent les pays qui souhaitent en bénéficier au respect de normes du travail. Les droits ainsi reconnus par les États-Unis sont semblables à ceux désignés par l'OIT comme des droits humains fondamentaux (HRW, 2002).

se situe notre recherche, réalisée en juillet 2003 au sein d'usines de sous-traitance du Guatemala.

Les codes de conduite sont la plupart du temps évalués sur la base de critères théoriques : leur contenu, les modes d'implantation dont ils sont l'objet, les mesures prises pour évaluer leur application, le niveau de concertation qui a conduit à leur identification et à leur adoption, leur champ d'application (Diller, 1999 ; Forcese, 1997 ; Hepple, 2005 ; Jenkins, 2001 ; OCDE, 2000 ; Sajhau 2000 ; Urmisnky, 2001 ; Wick, 2005). On s'interroge également sur leur crédibilité en termes de régulation internationale du travail (Arthurs, 2001 ; Blackett, 2001, 2004 ; Murray, 1997 ; Utting 2002, 2005a ; Vallée et al, 2003). Plus rarement, la problématique complexe des effets qu'ils peuvent avoir sur les enjeux de développement au sein des pays où ils doivent s'appliquer est soulevée, sans qu'il ait été possible à ce jour d'en traiter en profondeur (Blackett, 2001 ; Murray, 1997 ; Utting, 2005, 2005b). Dans tous les cas, on sait très peu de leur impact réel sur les lieux de travail, tel qu'en témoignait en 2003 ce commentaire du Bureau International du Travail (BIT) destiné à l'Assemblée générale de l'Organisation Internationale du travail (OIT), au sujet des programmes d'accréditation et de certification :

Les études d'ensemble sur cette question sont limitées en nombre et en portée et les programmes eux-mêmes sont très divers, ce qui rend leur comparaison difficile. En outre, étant donné que ce phénomène est relativement récent, on ne dispose pas encore de données et d'analyses fiables. Les informations rendues publiques sur ces programmes font rarement état de leurs succès ou de leurs échecs.

Dans le cadre de cette étude nous souhaitons vérifier si les codes de conduite, adoptés au sein de pays industrialisés, portent réellement en eux le potentiel d'influencer les lieux de travail où ils doivent s'appliquer, pour la plupart situés au sein de pays en développement ou en transition. L'industrie maquiladora du Guatemala, mise en place au cours des années 1980, s'inscrit au sein de la chaîne

globale de production du secteur du vêtement et textile, bénéficiant de la plupart des avantages du régime de la zone franche. Or, Adèle Blackett suggère que les codes de conduite s'appliquent parfaitement au modèle des zones franches d'exportation (ZFE)⁴ (Blackett, 2001 : 405). Les zones franches bénéficient en effet d'une immunité légale vis-à-vis des lois douanières et des règles du commerce extérieur. De nombreux observateurs ont donc fait l'hypothèse que cette immunité était étendue à d'autres sphères, notamment aux lois du travail. Ce d'autant plus qu'au sein des documents promotionnels des zones franches, on met souvent l'accent sur les bas salaires et l'absence d'activités syndicales à l'intérieur de ces zones protégées⁵.

Les entreprises de confection situées au Guatemala, aussi appelées « industrie maquiladora », destinent plus de 90 % de leur production au marché américain. Elles doivent respecter les codes de conduite de leurs clients si elles veulent conserver leur marché (VESTEX, 2003). Plusieurs études font par ailleurs état de la piètre protection historiquement offerte aux travailleurs de cette industrie (Ambruster Sandoval, 1999 ; CALDH 2002, HRW, 2002 ; OIT 1996 ; OIT 1998), une étude de l'OIT rapportant qu'en ce qui concerne les pays d'Amérique centrale, « la non-application des normes nationales et internationales du travail au sein des ZFE est un état de fait et non un état de droit » (OIT, 1996).

Les usines de sous-traitance du Guatemala nous ont ainsi semblé un lieu de prédilection pour vérifier le niveau d'application des codes de conduite et ainsi répondre aux questions de recherche suivantes :

♦ Est-ce que les travailleurs bénéficient des conditions et des relations de travail promises par les codes de conduite qui s'appliquent sur les lieux de travail étudiés ?

⁴ Qualifiées par l'Organisation internationale du travail (OIT) de « véhicules de la mondialisation » (OIT, 1998), les zones franches sont des zones industrielles créées pour attirer les investissements étrangers, au sein desquelles des produits sont importés en franchise et sont non taxés, à condition qu'ils soient réexportés.

⁵ Par exemple, une zone franche située au Bangladesh était récemment promue pour ses lois "axées sur la production" (FLA, 2005).

- ♦ Est-ce que les lieux de travail étudiés sont conformes aux exigences établies par les lois nationales du travail au Guatemala ?
- ♦ Est-ce que les conditions et les relations de travail relevées dans ces lieux de travail diffèrent de celles généralement reconnues comme problématiques au sein de l'industrie maquiladora du Guatemala ?

Pour réaliser notre recherche nous avons obtenu l'accès aux usines de confection du Guatemala "par la porte d'en avant", tout en maintenant une étroite collaboration avec le Centre pour l'action légale en droits humains (CALDH)⁶ pour la définition de notre méthodologie de recherche. Brisant ainsi le paradigme de recherche antérieur qui voulait que les données relatives aux conditions de travail soient recueillies à l'extérieur des lieux de travail, souvent en catimini et à l'insu des employeurs, cette expérience de recherche constitue à notre connaissance une première au Guatemala.

Notre mémoire comporte trois chapitres. Nous introduisons d'abord les différentes formes de régulation du travail au niveau international, pour présenter ensuite notre objet de recherche : les codes de conduite (chapitre I). Dans un deuxième temps, le contexte de la recherche est décrit : la maquiladora du Guatemala, les règles et pratiques qui s'y appliquent, les codes de conduite étudiés : celui de la **Commission de l'industrie du vêtement et textile du Guatemala** (VESTEX, pour son sigle en espagnol) et celui du **Programme mondial de certification pour une production de vêtements responsable** (le WRAP, pour son sigle en anglais). La perspective de quelques-uns des acteurs du système de relations industrielles guatémaltèque face aux codes de conduite termine cette partie. La deuxième partie de ce chapitre porte sur notre recherche empirique, les questions de recherche, le processus suivi pour avoir accès aux usines ainsi que l'approche méthodologique utilisée pour former les interviewers et mesurer les pratiques d'emploi sur les lieux de travail (chapitre II). Nous présentons finalement les données recueillies ainsi que leur analyse en fonction des questions de recherche posées (chapitre III).

⁶ CALDH est reconnu par OXFAM comme une organisation sociale clé dans le traitement de la problématique de la maquiladora au Guatemala (Centre Continental, 1999)

CHAPITRE I

LES CODES DE CONDUITE COMME MODE DE RÉGULATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Selon Hepple (2005 : p. 70), la tendance vers l'établissement de lois du travail internationales publiques a subi un recul graduel au cours du dernier siècle au profit d'une régulation privée plus souple. Le monde étant passé au cours de cette période d'une économie internationale à une économie mondiale (Michalet, 1990), cette tendance suivie par la régulation du travail reflète sans doute la capacité qu'ont eue les acteurs autres que les grandes entreprises internationales (i.e. gouvernements, syndicats, organisations internationales, organisations non gouvernementales) à appréhender et à contrôler les activités de celles-ci.

Cette partie de notre travail doit permettre de situer les codes de conduite comme mode de régulation internationale du travail. Nous avons d'abord présenté les diverses formes de régulation internationale du travail, celles qui ont précédé tout comme celles qui accompagnent le phénomène de la mondialisation. "*Toute histoire est choix*" (L. Febvre, cité par le Petit Robert). Pour rendre compte de ces formes de régulation et des intérêts des acteurs derrière celles-ci, la revue historique nous a semblé l'avenue la plus porteuse de sens, la meilleure si on veut mieux appréhender le phénomène des codes de conduite.

En seconde partie nous passons au vif du sujet, les codes de conduite. Nous proposons d'abord un portrait global du phénomène, reprenant les critiques qu'il soulève et les enjeux qui y sont liés. S'agissant d'un phénomène qui n'est pas uniforme, il est difficile de conclure à son sujet à partir d'une appréciation globale. Nous l'avons donc décortiqué en présentant d'une façon beaucoup plus descriptive les trois catégories de codes de conduite privés : les *codes individuels d'entreprise*, les *codes d'association* et les *initiatives multipartites*, ce à partir des critères généralement utilisés au sein de la littérature pour évaluer les codes de conduite. Bien

que les codes de conduite qui sont l'objet de notre étude fassent partie de la catégorie des codes d'association, notre présentation accorde une attention particulière aux initiatives multipartites. Cela tient à trois raisons :

1. Ces initiatives sont reconnues comme les plus développées en termes de mode de régulation, étant donné les processus de concertation qu'elles impliquent, les normes qu'elles incluent et les mesures prises pour les implanter. On leur associe cependant un problème de représentativité. Afin de mesurer jusqu'où peut aller l'approche des codes de conduite, nous devons explorer et saisir à fond chacun de ces aspects.
2. Les initiatives multipartites sont l'objet d'une abondante littérature, ce qui n'est pas le cas des codes d'association. Cette importante littérature a le mérite de documenter plusieurs aspects liés au caractère complexe de l'implantation de normes du travail dans les chaînes globales de production. Nous ne pouvions omettre ces écrits pour développer le cadre théorique de notre recherche.
3. Certains des acteurs qui sont mobilisés par les initiatives multipartites font preuve d'une transparence qu'on ne rencontre pas parmi les autres catégories. Les données qu'on pourra trouver au sein de leurs rapports concernant les résultats des vérifications externes exercées sur les lieux de travail constituaient pour nous des données secondaires d'une grande pertinence, étant donné l'objet de notre recherche.

1. Les modes de régulation internationale

La législation du travail en Europe et en Amérique du Nord a précédé de 50 ans celles d'Asie, d'Amérique du Sud et d'Afrique. Ce sont certaines des nations les plus riches d'Europe, dont les normes d'emplois étaient les plus avancées, qui furent les premières à se prononcer en faveur d'une législation internationale du travail. Avant 1914, leurs efforts avaient cependant fait très peu d'avancées, demeurant concentrés entre des pays industrialisés européens dont les normes d'emploi étaient du même niveau, sans mécanisme visant leur renforcement. (Hepple, 2005 : p.29). Dès le 18^e siècle s'étaient pourtant fait entendre des arguments selon lesquels la protection des travailleurs était une affaire d'intérêt international. En effet, certains hommes d'affaires et quelques chefs d'État étaient déjà conscients à cette époque des risques que faisait courir à la capacité compétitive des pays le fait d'offrir à leurs travailleurs une protection qui serait omise par les autres pays. La législation internationale du travail était ainsi perçue comme une façon pratique de contrecarrer les risques de compétition entre les pays sur la base des mesures humanitaires qu'ils offraient, ou non, à leur main-d'œuvre (Trudeau, 1998 : p. 204 ; Hepple, 2005 : p. 26). Cet argument présentant les normes internationales comme moyen de réguler la compétition induite entre les pays sera un des trois piliers de l'Organisation internationale du travail (OIT) lors de son établissement en 1919.

1.1 1900-60 : La régulation publique sous l'OIT

Présentée comme "la clause sociale" des Accords de Paix qui mirent fin à la Première Guerre mondiale (Hepple, 2005), l'OIT sera établie en 1919 au sein de la Partie XIII du Traité de Versailles. Créant une organisation qui avait pour objectif de " *mener une action normative concernant les conditions de travail et les droits fondamentaux des travailleurs sur le plan international*" (Trudeau, *op. cit.* : p. 205), les fondateurs directs de l'OIT avaient veillé à ce que les syndicats participent à sa définition, tout en défendant sa composition d'ordre tripartite (gouvernements, employeurs, travailleurs). La Constitution de 1919 de l'OIT fixera trois objectifs pour les normes internationales du travail : la justice sociale, la paix et la régulation de la compétition

internationale. Ces objectifs devront être atteints au travers de la formulation de normes internationales du travail, la coopération technique et la diffusion d'information. C'est l'organe suprême de l'organisation, la Conférence Internationale du Travail (CIT), qui sera chargée d'adopter les normes internationales, émises sous formes de conventions et recommandations, et de superviser leur application. Composée de deux délégués du gouvernement, d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs de chaque pays membre, la Conférence aura également pour mandat de recevoir et discuter les rapports des différents comités chargés d'étudier les plaintes adressées à l'organisation et d'adopter leurs recommandations.

Dès sa création, l'OIT aura créé un certain désenchantement. Les syndicats avaient en effet convenu, lors d'une série de conférences qui ont culminé à Berne en 1917, d'un programme de demandes pour le Traité de Paix. Ils avaient textuellement écrit ne pas souhaiter la production de conventions internationales sans effets légaux, mais bien la création d'un Parlement International du Travail dont le produit serait des lois internationales dotées, dès leur ratification, des mêmes effets que les lois nationales (Hepple, 2005 : p. 29). Or, le mode de fonctionnement de l'OIT était bien loin de satisfaire ces exigences, ne comportant aucune contrainte formelle obligeant un pays à ratifier une convention ou une recommandation suite à son adoption par la CIT⁷. De plus, le système de supervision de l'application des conventions et recommandations de l'OIT, qui repose sur deux modalités d'intervention, aura dès le départ été perçu comme peu contraignant.

La première modalité d'intervention est basée sur la production par les pays membres de rapports, soit au sujet de la ratification d'une convention ou d'une recommandation, soit au sujet de leur application. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ajoutent si nécessaire leurs observations à ces rapports, qui seront

⁷ En mai 2005, la CIT avait adopté 185 conventions et 194 recommandations. En septembre 2004, il y avait eu 7235 ratifications des 195 conventions, le potentiel étant de près de 27,000 ratifications. Toujours en 2005, 75% des pays membres de l'OIT avaient ratifié moins de 25% des Conventions propres à l'être, plus de 20% en ayant ratifié vingt tout au plus (Hepple, 2005 : p. 35).

examinés par un Comité d'experts et un Comité de la Conférence qui pourront émettre des recommandations publiques à leur sujet. Cette modalité repose ainsi sur la mauvaise publicité que peut encourir un pays devant la Conférence, ou la dénonciation publique à plus grande échelle.

La seconde modalité d'intervention de l'OIT est basée sur des procédures spéciales concernant soit la liberté syndicale, soit des cas extrêmes où un pays omet d'assurer la protection relative à une convention qu'il a ratifiée. Les procédures concernant la liberté syndicale touchent tous les pays membres de l'OIT du seul fait de leur appartenance à l'organisation. Un processus de suivi et d'accompagnement aux pays pris en faute constitue l'effet principal de cette procédure, et l'opprobre la sanction suprême qui y est associée. Quant aux procédures concernant les cas extrêmes, elles procèdent par des représentations directes au conseil d'administration de l'OIT, ou par un mécanisme de plaintes pouvant être déclenché autant par le conseil d'administration de l'OIT que par un pays ayant ratifié une convention qu'il considère non respectée dans un autre pays, ou par tout délégué à l'OIT. Rarement utilisées, ces procédures relèvent de situations exceptionnelles, conduisant à des interventions et à un suivi intensif envers les pays considérés fautifs, tout en ouvrant la porte à l'application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT⁸. La Constitution de l'OIT permet ainsi le recours à la contrainte pour obliger un pays à respecter les conventions du travail qu'il a ratifiées. Sauf dans des cas absolument extraordinaires, l'OIT a cependant préféré procéder à l'aide de méthodes plus souples de l'ordre de la diplomatie, de l'accompagnement et de l'opprobre.

La Seconde Guerre mondiale donnera lieu à un renouvellement de la philosophie sociale qui a conduit à la création de l'OIT. L'ordre économique qui s'est construit à cette époque prévoyait en effet la mise en place de trois organisations internationales d'envergure : la Banque Mondiale (BM), le Fond Monétaire International (FMI) et l'Organisation Internationale du Commerce (OIC). Les États-Unis ayant refusé de

⁸ Cet article permet au CA de l'OIT de recommander toute action qu'il jugera nécessaire pour amener le pays à respecter les recommandations qui lui sont faites.

ratifier la charte de La Havane qui établissait l'OIC⁹, les règles internationales du commerce furent gouvernées jusqu'à la création de l'OMC par un accord ad hoc, l'*Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce* (mieux connu sous son sigle anglais GATT). Cet accord, qui ne prévoyait aucune disposition relative aux droits des travailleurs, n'a jamais inclus deux aspects importants qu'aurait régis l'OIC : le contrôle des pratiques d'affaires "restrictives" des entreprises et la protection des investissements (Jenkins, 2001). La Déclaration de Philadelphie, adoptée en 1944, reconnaîtra par ailleurs à l'OIT "le mandat d'examiner les liens que peut avoir tout programme international de nature économique ou financier sur la reconnaissance et la protection des droits fondamentaux des travailleurs" (Bartolomei, tiré de Trudeau, 1998 : p. 205). On confiait ainsi à l'OIT le rôle de surveiller (mais non de contrôler) les pratiques d'affaires des entreprises sur le plan du travail et de l'emploi. On visait ainsi à superviser la recrudescence des activités des ET, notamment celles des entreprises américaines en Europe, en s'adressant aux États, sans viser directement les acteurs qui contrôlent les affaires au niveau international. Dès lors émergeront des tentatives fort variées prétendant exercer un contrôle plus direct sur les activités internationales des firmes, certaines se voulant fort contraignantes alors que d'autres recherchaient l'exact contraire.

Une des premières initiatives privées de régulation verra ainsi le jour. La Chambre internationale de commerce (CIC) élaborera et proposera un code visant à influencer la façon dont les gouvernements traitent avec les ET : *The International Code of Fair Treatment for Foreign Investment* (Murray, 1997). Selon l'OIT, ce code constituerait le premier modèle des codes de conduite actuellement en vigueur (Urminsky, 2001).

Le thème des normes du travail sera par ailleurs ramené au sein du GATT dans les années 1950, à l'instigation des États-Unis et de d'autres pays développés, sans donner de résultats tangibles.

⁹ La charte de La Havane contenait également des passages symboliques relatifs aux droits des travailleurs, tels que le suivant : "les états membres reconnaissent que l'existence de conditions de travail non équitables, particulièrement dans les secteurs de la production travaillant pour l'exportation, crée des difficultés aux échanges internationaux" (Kostecki, 2000).

1.2 1960-80 : La régulation d'ordre volontaire émanant des États

De 1960 à 1980, une nouvelle ère s'amorce avec l'expression d'un intérêt accru des acteurs envers un contrôle légal efficace du comportement des ET. Ce changement de cap s'amorce dès la fin des années 1960 avec l'appel de la Centrale internationale des syndicats libres (CISL) qui exige un contrôle international beaucoup plus serré du comportement des ET. Le "scandale ITT" au Chili est cité dans tous les documents comme un élément déclencheur¹⁰. Le discours des syndicats internationaux et celui des chefs de certains pays en développement se rencontrent, les uns et les autres fortement alarmés face au pouvoir démesuré et à la domination exercée par les ET. La perception selon laquelle le développement économique serait mieux servi par des politiques de régulation qui canaliserait les investissements privés vers des secteurs où ils pourraient avoir une réelle contribution prend de l'ampleur. Entre 1967 et 1980, 22 pays en développement adopteront différentes législations visant à contrôler les activités des ET (Sikking, cité dans Murray, 1997). De plus en plus de chefs d'États de pays en développement croient que des codes de conduite internationaux pourraient permettre d'accroître leur contrôle sur les investissements directs à l'étranger (IDE) et le comportement en général des ET (Murray, *op. cit.*). Un semblable état des choses pourrait permettre d'équilibrer leur pouvoir de négociation face à celui des ET et leur permettre d'obtenir une meilleure répartition des bénéfices issus des activités internationales des ET (Jenkins, 2001). Le tout se traduit au cours des années '70 par des efforts concertés au sein de trois organisations internationales pour encadrer le comportement des ET. L'Organisation des Nations Unies (ONU) sera la première à se manifester avec l'ébauche d'un *Code de Conduite pour les Corporations Transnationales*, proposé pour la première fois en 1974. L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) adoptera ensuite son *Guide à l'Intention des Entreprises Multinationales* en 1976, puis viendra l'OIT avec l'adoption de la *Déclaration de Principe Concernant les Entreprises Multinationales et les Politiques Sociales* en 1977.

¹⁰ Au Chili en 1970, les tentatives de la compagnie International Telecom Technology (ITT), appuyée par l'Agence centrale du renseignement (CIA pour Central Intelligence Agency) d'empêcher Salvador Allende d'être élu, ont été démontrées hors de tout doute. Le président Allende est décédé quelques années plus tard lors d'un coup d'État.

1.2.1 Les Principes directeurs de l'OCDE

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (ci après *Principes*) ont été adoptés sous forme de déclaration le 21 juin 1976. Ils font partie d'un ensemble plus large d'instruments : *la Déclaration de 1976 de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales*. Les *Principes* constituent des recommandations non contraignantes adressées aux entreprises multinationales sous la forme d'un *Guide*. Basées sur deux fils conducteurs, la nécessité de contrôler les ET étant donné leur pouvoir potentiel sur les États, et le besoin de protéger les IDE et les ET des interférences de ceux-ci, les relations professionnelles et l'emploi ne sont qu'un des neuf chapitres que comportent les *Principes*. Le champ d'application de ceux-ci se limite par ailleurs à la zone de l'OCDE elle-même ; les États non membres ne sont pas visés par les protections identifiées. L'obéissance aux lois domestiques des États où elles ont des opérations constitue l'exigence clé du *Guide* et des *Principes directeurs* envers les ET ; les pays membres de l'OCDE doivent quant à eux leur garantir le principe du Traitement national : un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui assuré aux entreprises domestiques. Les *Principes* ne visent donc pas à imposer des normes autres que les normes nationales, que celles-ci respectent les termes fixés par des normes internationales ou non. Le respect des orientations proposées est volontaire et non sanctionné légalement.

Le chapitre portant sur l'emploi et les relations industrielles reflète l'influence exercée par les syndicats européens sur l'OCDE au moment des négociations qui ont conduit à l'élaboration du *Guide* (Murray, 2001). Les dispositions clés de ce chapitre cherchent ainsi à garantir le droit à la consultation des travailleurs et à la négociation collective, au niveau local et transnational. Un comité est chargé de traiter les questions relatives au Guide : le *Comité sur les investissements internationaux et les entreprises multinationales*. Les organisations patronales et syndicales y jouent un rôle consultatif, le comité rendant ses décisions sur la base de clarifications au *Guide*, sans plus : "*Clarifications are accordingly general and hypothetical explanatory statements, which do not accept or reject the truth of any given factual situation and*

do not pass judgment on anybody's conduct” (Murray, 1997). Dans les faits, la plupart des cas traités, rapportés par les organisations patronales ou syndicales, concernaient l’emploi et les relations industrielles. Les pays membres de l’OCDE étant informés de ces cas ainsi que des clarifications fournies par le Comité, le tout aurait donné prise dans certains cas au phénomène de l’opprobre (Murray, 1997 : p. 366). Le milieu des affaires donnerait son appui au Guide, très peu d’ET incluant cependant à leurs rapports annuels des références à leurs opérations en fonction de celui-ci. Des bureaux de contacts nationaux doivent par ailleurs être établis par les pays membres, pour promouvoir le *Guide*, répondre aux requêtes et appuyer la résolution de problèmes. Une procédure prévoit le réexamen régulier des Principes directeurs.

En 2000 la plus importante de ces révisions a eu lieu : plus de 80 changements auraient été apportés à la Déclaration, la plupart d’entre eux ayant été considérés comme favorables aux travailleurs par les syndicats (Murray, 2001 : p. 261). En vue de ce réexamen, un vague processus de consultations avait eu lieu. Des représentants des gouvernements, du monde des affaires et de l’emploi ainsi que divers groupes de la société civile auraient participé à ces consultations (Vallée et al, 2003). Les *Principes directeurs révisés* ont par la suite été adoptés le 27 juin 2000, dépourvus selon Murray (2001) de leurs deux fils conducteurs initiaux et ne mettant plus strictement l’accent sur le respect par les ET des lois nationales des pays où elles ont des opérations. Dorénavant, les principes incitent aussi au respect d’un certain nombres de normes internationales, la nouvelle version révisée soumettant les ET aux “*lois applicables*” et non plus seulement aux lois “*de chacun des pays où elles ont des opérations*”, comme c’était le cas auparavant. Le *Guide 2000* réfère en préface explicitement à la Déclaration de 1998 de l’OIT sur les Principes et Droits Fondamentaux au Travail et à la Déclaration Universelle des Droits Humains de 1948, alors que la section Politique Générale demande aux ET de respecter ces déclarations, tout comme les droits humains des personnes affectées par les activités des ET en fonction des obligations et engagements internationaux des pays hôtes (Murray, 2001 : p. 263). En plus de la référence à la Déclaration de 1998 de l’OIT le

chapitre portant sur l'emploi et les relations industrielles spécifie un certain nombre de normes à respecter, qui sont celles que comporte la Déclaration de 1998 de l'OIT, tout en invitant les ET à prendre des mesures opérationnelles visant à assurer la santé et la sécurité au travail. Le *Guide 2000* invite également les firmes à intervenir auprès de leurs fournisseurs directs et indirects afin que ceux-ci appliquent les principes propres au *Guide*. Un autre changement touche les dispositions concernant le droit d'association, qui ouvrent la porte à la reconnaissance d'organisations autres que les organisations d'employés. Ainsi, des organisations qui sont les alliées des travailleurs sans nécessairement les représenter sur le plan syndical, pourraient s'asseoir à la table de négociation, l'usage des termes "bona fide" limitant par ailleurs le recours à des organisations qui ne rempliraient pas les conditions spécifiées aux conventions pertinentes de l'OIT (Murray, 2001). Le caractère volontaire et non contraignant des Principes a quant à lui été renouvelé au sein de cette nouvelle version, les ET, présentées comme des institutions sans États et sans allégeances, y étant invitées à se contrôler elles-mêmes. Le rôle des points de contacts nationaux est renforcé, devant dorénavant jouer un rôle de mise en œuvre des recommandations, pouvant également examiner les problèmes découlant de l'application des Principes et en faciliter le règlement (Vallée et al., 2003).

1.2.2 La déclaration de principes de l'OIT

Texte international à caractère tripartite, la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (ci après *Déclaration de principes de l'OIT*), adoptée en 1977 par les employeurs, les travailleurs et les gouvernements des pays membres de l'OIT, possède une portée que n'ont pas les *Principes* de l'OCDE (Daugareilh, 2000). Comportant 58 articles, la *Déclaration de principes de l'OIT* assure une couverture à un grand nombre de politiques économiques et du travail, telles que celles relatives à l'emploi, aux conditions de travail, à la formation et aux relations de travail. L'un des articles de la *Déclaration de principes de l'OIT* s'intéresse au phénomène de la négociation collective d'une façon particulière. Recommandant que les négociations se réalisent avec bonne foi, on cherche à éviter l'usage par les ET de menaces concernant la relocalisation de leurs activités dans le

but d'influencer le cours des négociations ou de limiter l'exercice du droit d'organisation. Un autre article relatif au droit de grève cherche à procurer aux travailleurs des pays qui n'adhèrent pas à certaines normes internationales l'assurance de quelques-uns des droits procéduraux de base en relation à la liberté d'association, au droit de grève et à la négociation collective (Blackett, 2001). La *Déclaration de principes de l'OIT* s'adresse aux trois parties de la structure de l'OIT ainsi qu'aux ET qui interviennent sur leur territoire. Le respect des Principes se veut volontaire. La procédure de suivi de l'application de ceux-ci est de l'ordre de la production à tous les quatre ans (!) de réponses à un questionnaire présenté à un comité spécifiquement créé à cet effet, le Comité sur les entreprises multinationales.

Les *Principes* de l'OCDE et la *Déclaration de principes de l'OIT*, formulés par des États, constituent une régulation publique. Ces deux énoncés ont ceci en commun que les orientations qu'ils promeuvent cherchent à gouverner le comportement des ET d'une façon non contraignante sur le plan légal, ne fournissant aucun levier permettant de renforcer leur application (Murray, 2001). Ces engagements sont issus d'institutions qui n'ont pas vocation à s'adresser directement aux entreprises. De plus, l'état actuel du droit international ne permet pas de sanctionner juridiquement les entreprises en vertu d'obligations liées aux droits humains. Selon Daugareilh (2004 : p. 375), cela pourrait expliquer que ces énoncés cherchent moins à imposer qu'à convaincre leurs destinataires du respect des normes promues. Pour Murray (1997), cette souplesse dans le cas des Principes de l'OCDE s'expliquerait plutôt par des intérêts équivoques de la part des gouvernements qui les ont adoptés, qui ont accordé aux droits du travail une protection moindre que celle allouée aux transactions financières des ET.

Quoi qu'il en soit, on pourra déplorer, à l'instar de Daugareilh (*Op. cit.* : p. 362) et de ceux qui cherchent à localiser le pouvoir de décision des ET, que ces deux instruments n'aient pas profité de leur révision récente pour définir plus explicitement l'entreprise transnationale, ce qui aurait sans doute contribué à atténuer le caractère insaisissable de celle-ci.

1.2.3 Le code de conduite pour les entreprises transnationales des Nations Unies

Plusieurs ont présumé que des perspectives différentes entre les pays en développement et les pays développés ont compliqué les échanges devant mener à un consensus au sujet de *l'Ébauche d'un code de conduite* proposée par les Nations Unies. Les divers rebondissements autour de cette initiative méritent qu'on s'y attarde un peu.

Le code proposé par les Nations Unies visait à augmenter la capacité des pays d'accueil des activités des ET à réguler celles-ci et à restreindre les abus du pouvoir corporatif. Il avait été d'abord conçu pour constituer un document contraignant sur le plan légal. Ce code donnait suite à une résolution des Nations Unies proposant un "*Nouvel Ordre Économique Mondial*" et au dépôt d'un rapport perçu comme audacieux du "*Groupe des Personnes Éminentes*" qui donnait son aval à des négociations pour définir une ébauche de code de conduite. Ce rapport proposait une action significative de régulation internationale visant à encadrer le pouvoir des ET, sur la base de lois nationales du travail "concertées" assurant une protection globale des travailleurs. Les normes promues par les Nations Unies étaient issues d'une concertation entre les pays, la régulation devant être supervisée par des structures internationales. Il s'agissait d'un support ou d'un complément aux lois nationales visant à redresser la balance entre le pouvoir des ET et celui des États, ceux du Sud notamment, le support pour ces codes venant surtout des gouvernements des pays du Sud (Murray, 1997).

Présenté pour la première fois en 1974, le code est apparu au moins à deux reprises par la suite à l'agenda des Nations Unies, en 1980 puis en 1990. En 1992, après 20 ans de discussion à son sujet, aucun consensus n'avait pu s'établir autour de l'ébauche de code présentée aux pays membres (Blackett, 2001). Certains ont alors cru que l'initiative avait été abandonnée étant donné les trop grandes différences d'intérêts à son sujet entre les pays du Sud et du Nord (Kolk, 2001 :p. 6). Selon Muchlinsky (cité par Blackett, op.cit) l'approche proposée heurtait la perspective des pays d'origine des ET, qui préféraient promouvoir une plus grande liberté

d'investissement et une meilleure protection des droits de propriété contractuels. Les contraintes et l'imputabilité légale que comportaient le code et les processus proposés auraient fait peur aux pays d'origine des ET (Hepple, 2005, Blackett, 2001, Murray, 1997).

Ce code ne sera jamais adopté, possiblement parce qu'il cherchait à créer des précédents au sein du droit international : "*issues linked to the enforceable, binding nature of the UN code, notably the role of international law, dispute settlement, and compensation for expropriation, remained unresolved*" (Blackett, 2001 : p. 408). Cet intérêt des Nations Unies à l'effet de voir une norme réellement contraignante s'appliquer aux activités internationales des ET n'a cependant pas dit son dernier mot. La Sous-commission des Nations Unies pour la promotion et la protection des droits de l'homme a adopté en 2003 l'ébauche de «*Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises*» (Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regards to Human Rights, ci-après *Normes de l'ONU*). Les *Normes de l'ONU*, si approuvées par la Commission des Droits Humains, prendraient la forme d'un Traité, devant être ratifiées par les États pour devenir réellement contraignantes. Cependant, plutôt que les approuver, la Commission a passé en 2005 une résolution afin qu'un représentant spécial du Secrétariat des Nations Unies (John Ruggie) poursuive les discussions à leur sujet et rapporte ses recommandations à la Commission en 2007. L'adoption des *Normes de l'ONU* rencontrerait de lourdes résistances, les aspects liés au contrôle et aux compensations qu'elles comportent étant perçus comme "inacceptables" ou politiquement "*a non starter*" (Utting, 2005 : p. 16). Les *Normes de l'ONU* seraient également considérées comme non nécessaires par certains de leurs opposants, dont la Chambre Internationale de Commerce, puisque des instruments volontaires existent, tels le Pacte mondial (Global Compact) et le Guide de l'OCDE sur les Entreprises Multinationales (Utting, *op. cit.*)¹¹.

¹¹ Plusieurs organisations de défense des droits humains ont déjà recours à cette ébauche de Normes. Le groupe canadien Amnistie Internationale Canada a par exemple déposé en septembre 2005 une soumission au gouvernement du Canada insistant sur la nécessité que les compagnies canadiennes

1.3 1980 à 2000 : les mesures de compromis

Au début des années 1980, les efforts liés aux codes internationaux gouvernementaux et à la recherche les concernant ont stagné. Cette étape coïncide avec la crise économique et financière qui frappe l'Occident, laquelle a conduit à un mouvement de dérégulation des marchés au sein des pays développés comme des pays en développement. Le Consensus de Washington, une stratégie de développement à laquelle se rallient les institutions internationales et les gouvernements des pays développés, promeut sans merci la libéralisation des marchés, la privatisation et la stabilisation des prix au niveau macroéconomique, un ensemble de politiques qui vise à réduire le rôle et les interventions des gouvernements¹². À partir du cycle de l'Uruguay (1986-1994) devant mettre fin aux Accords du GATT et conduire à la création de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), le système multilatéral du commerce s'est engagé sur la voie d'une harmonisation des réglementations nationales (Kostecki, 2000 : p. 117). Il en résulte un changement de perception face aux ET, lequel se traduit au sein de la plupart des pays en développement par l'ouverture de leur marché et une orientation vers l'attraction plutôt que vers la régulation des investissements. Le terme global est sur toutes les lèvres, « *accolé à la finance, aux industries, à la stratégie des firmes, à la concurrence, seul l'État étant exempté de cette association* » (Michalet, 1990 : p. 15). Dans ce monde global, les particularités nationales sont perçues comme des nuisances et les avantages compétitifs des pays sont déterminés par les ET elles-mêmes en fonction de leurs propres objectifs : minimisations des coûts, recherche de nouveaux marchés pour des biens standardisés ou différenciés, accès aux nouvelles technologies et au savoir-faire, etc. L'ET cherche à réduire au maximum les disparités nationales, et donc à neutraliser les interventions des États (Michalet, *op. cit.* : p. 20). C'est ce qui explique

œuvrant à l'étranger se voient imposer des normes robustes en ce qui concerne les droits humains et en recommandant que ces standards soient basés sur l'ébauche de Normes (Amnesty International's submission to the Government of Canada regarding the Fourteenth Report of the Standing Committee on Foreign Affairs and International Trade, sur le site www.amnesty.ca)

¹² Cette stratégie s'est révélée un échec pour les pays en développement. En Amérique latine, la croissance au cours des années '80 n'a atteint que la moitié de ce qu'elle était dans les années '70, période caractérisée par les politiques de substitution des importations. Cette stratégie a aujourd'hui fait place au Consensus Post Washington et, selon Utting (2005b), à l'approche fondée sur la responsabilité sociale des entreprises.

les efforts en vue de libéraliser les échanges et éliminer les barrières tarifaires, lesquels se traduisent par la création de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) et des autres initiatives d'intégration commerciale régionales telles que l'Accord de libre-échange nord américain qui lie les États-Unis, le Canada et le Mexique (ALENA), le Marché commun du Cône Sud (MERCOSUR), et l'Union européenne.

Ces progrès vers une intégration économique en profondeur sur la planète, hormis le fait qu'ils laissent plusieurs pays – presque un continent - en suspens, se caractérisent par l'absence d'une harmonisation des règles de protection des travailleurs au niveau international. Pourtant, lors de la Conférence ministérielle de Marrakech qui a conclu le cycle de l'Uruguay et créé l'OMC, les États-Unis et la France avaient tenté d'introduire à nouveau la question sociale dans le système du GATT. On cherchait ainsi à établir un lien entre les sanctions commerciales et l'application des conventions internationales du travail (Duplessis, 2004). Le seul résultat obtenu consistera en un article de l'Accord de Marrakech consacré aux exceptions générales exonérant les mesures restrictives se rapportant aux articles fabriqués dans les prisons (Kostecki, 2000). En 1996, lors de la première conférence ministérielle de l'OMC à Singapour, des discussions concernant des propositions américaines, françaises et norvégiennes confirmeront l'absence de consensus (les pays en développement s'y opposant) en vue d'établir un lien entre des normes fondamentales du travail internationalement reconnues et le système commercial multilatéral. La Déclaration ministérielle manifesterà le refus de l'OMC de lier la question sociale au commerce, transférant à l'OIT le mandat de protéger et faire appliquer les normes internationales du travail. L'OIT *“retournera alors stratégiquement la Déclaration ministérielle à son avantage en proposant une lecture littérale de celle-ci, le texte reconnaissant explicitement l'existence de droits fondamentaux des travailleurs et le mandat de l'OIT quant aux questions sociales”* (Duplessis, 2004 : p. 67). C'est ce qui lui permettra de faire adopter en 1998 la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (ci après *Déclaration de 1998 de l'OIT*), qui établit un corps universel de droits sociaux économiques.

Parallèlement à ce processus lent et graduel, les clauses sociales incluses dans les traités bilatéraux et régionaux de commerce, tout comme les mesures volontaires des ET (les codes de conduite et les accords cadres internationaux) créeront un lien décisif entre le commerce et les droits du travail.

1.3.1 La clause sociale

Si les accords commerciaux multilatéraux refusent d'en traiter, la clause sociale n'en est pas moins une constante des traités de libre-échange bilatéraux et régionaux. Il s'agit selon Moreau et Trudeau (1998) d'« *une tendance doctrinale qui favorise l'insertion dans un accord commercial d'une clause rendant obligatoire le respect de certains droits humains fondamentaux pour continuer de bénéficier des avantages de l'accord en question ou pour éviter des sanctions commerciales ou financières prévues en cas d'infraction* ». Selon Blackett (2004), cette dimension sociale des ententes de commerce régionales offre un pilier de résistance face à la libéralisation néo-libérale des marchés. La reconnaissance de la centralité de la dimension sociale au sein de ces traités et son enrichissement possible d'une entente à une autre pourraient ainsi permettre aux régions de résister d'une façon unifiée à l'approche "totalitaire" associée au phénomène de la mondialisation. Dans les Amériques, l'exemple de la Communauté des Caraïbes et le Marché Commun (CARICOM) et du MERCOSUR, ainsi que plusieurs autres ententes moins connues, offrirait à cet effet des modèles différents à celui proposé par l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT), dont s'inspirent largement les tenants de l'éventuelle Zone de libre-échange des Amériques (ZLEA).

Des clauses sociales ont été introduites dans des accords de commerce bilatéraux, tels les systèmes de préférences généralisées (SPG) des États-Unis et de l'Union européenne (UE) et plusieurs accords régionaux. L'ANACT, un des deux accords parallèles de l'Accord de libre-échange entre les États-Unis, le Mexique et le Canada (ALENA), la Charte sociale de l'UE ainsi que sa politique extérieure depuis les années 1990, ont constitué les premiers modèles du genre. Les approches américaines et européennes sont au demeurant fort différentes.

S'inspirant du modèle de l'ANACT, le gouvernement américain a signé de nombreux autres accords commerciaux incluant une clause sociale ; le Canada en a fait autant. Tant et si bien que Hepple (2005 : p. 108) réfère à un modèle américain de clause sociale : un système unique de contrôle transfrontalier de l'application de lois domestiques du travail. Nous nous attarderons un peu plus longuement à ce modèle en ces pages, étant donné son incidence en Amérique centrale, tout en introduisant les grandes lignes de l'approche européenne.

Modèle américain de clause sociale

À partir des années 1980, la promotion de droits au travail a commencé à faire partie de la politique de commerce des États-Unis. En 1984, un amendement au SGP était adopté par le Congrès. Portant sur les droits au travail, cet amendement visait à ce que l'accès au SGP, qui vise à procurer aux pays en développement un accès "raisonnable et équitable" au marché américain, soit conditionnel à l'adoption de mesures permettant de procurer aux travailleurs les protections du travail internationalement reconnues. Plusieurs autres mesures visant à rendre le commerce et les investissements conditionnels au respect de droits humains ont suivi. Depuis 2002, le lien entre le commerce et les droits des travailleurs a d'ailleurs été officiellement reconnu aux États-Unis, par le "*Bipartisan Trade Promotion Authority*", un acte de loi établissant que toute entente de libre-échange dont font partie les États-Unis doit promouvoir le respect des droits des travailleurs¹³. La plus récente cuvée de ce modèle américain, le Traité de libre-échange États-Unis, Amérique centrale et République dominicaine (DR-CAFTA) soulève cependant de nombreuses polémiques. Les uns y réfèrent en effet comme à une "*version bonifiée de l'ANACT*" (Business Roundtable, 2005), alors que plusieurs autres considèrent que la protection qu'offre le DR-CAFTA aux travailleurs est trop faible (HRW, 2004), notamment parce que l'interdiction de la discrimination au travail ne fait pas partie des principes de travail reconnus à cet accord.

¹³ Trade Act of 2002, Sec. 2102(a)(6).

Alors que l'ALENA a été négocié et adopté sous le règne de Georges Bush père, l'ANACT a vu le jour sous celui du Président Clinton convaincu par les alliés traditionnels de son parti des dangers du libre-échange sur l'environnement et l'emploi. La dimension sociale de l'ALENA a ainsi été développée comme un élément parallèle à l'entente globale. L'ANACT vise à ce que chacun des pays qui sont parties à l'entente respecte sa propre législation du travail. L'accord met d'ailleurs en place un système de supervision transfrontalier permettant aux acteurs (syndicats, employeurs ou gouvernements) de s'assurer qu'il en est ainsi. Bien qu'il fasse la promotion d'un nombre élargi de droits, l'ANACT ne donne de pouvoir efficace de représailles qu'à l'égard de trois d'entre eux. De plus, il n'établit aucune instance supranationale ni aucune norme supranationale.

Les principaux droits concernés par l'accord sont donc les systèmes nationaux respectifs des pays, en plus de la promotion de 11 principes relatifs au travail existant *a priori* au sein de chacune des législations concernées. L'ANACT constitue ainsi une charte des droits des travailleurs qui va au-delà de la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail* de 1998 de l'OIT, puisqu'en plus des normes que comporte celle-ci la liste des principes promus par l'ANACT inclut "*une affirmation directe du droit de grève et ils traitent des salaires et des heures de travail, de la santé et de la sécurité en entreprise et des droits des travailleurs migrants*" (Compa, 2003 : p. 2).

La procédure établie pour mettre en œuvre l'Accord et suivre son application varie par ailleurs selon les normes promues. Ainsi, si des cas de violations de l'un ou l'autre des principes couverts par l'ANACT sont constatées, celles-ci pourront faire l'objet d'une plainte auprès de l'un des deux Bureaux d'Administration National (BAN) non situés dans le pays visé par la plainte¹⁴. Les plaintes acceptées par le BAN relatives à la liberté d'association, à la négociation collective ou au droit de grève

¹⁴ Les BAN sont des points de contact pour les parties intéressées à l'Accord qui reçoivent et répondent aux plaintes du public sur les violations supposées des lois du travail, recommandant ou non l'intervention d'une consultation ministérielle à leur sujet.

pourront tout au plus faire l'objet d'études et de consultations auprès d'un comité ministériel. En ce qui concerne les autres principes, à défaut de règlement au niveau de ce comité ministériel, un comité évaluatif d'experts interviendra, mais seulement dans le cas où les violations sont systématiques, que les pratiques visées sont de l'ordre de lois mutuellement reconnues par les pays en cause, pouvant affecter le commerce entre ceux-ci. Une protection plus marquée est finalement prévue en ce qui concerne le travail des enfants, la santé et la sécurité au travail et le salaire minimum, les seuls principes pour lesquels "en cas d'infraction persistante" une compensation monétaire ou une sanction commerciale peuvent être imposés au pays pris en faute.

Les analyses concernant l'impact de l'ANACT, réalisées après cinq ans, puis dix ans de mise en œuvre, varient selon le profil des acteurs qui les émettent. Pour Lance Compa (2003), un observateur pragmatique s'intéressant de longue date aux marchés du travail dans les Amériques, l'impact le plus significatif de l'ANACT est le niveau de solidarité internationale qu'il a permis d'atteindre entre les membres de la société civile des trois pays parties à l'Accord. En proposant un mécanisme qui fait en sorte que c'est le BAN d'une autre partie qui reçoit les plaintes, l'Accord a conduit à une meilleure communication entre les travailleurs, les syndicats, les organisations non gouvernementales et les autres acteurs de la société civile des trois pays. L'ANACT permet ainsi à ces acteurs de développer de nouvelles formes de solidarité transfrontalières et d'attirer une attention internationale à leur cause. Il ne s'agit pas, cependant, d'un mécanisme supranational de nature judiciaire destiné à produire des décisions exécutoires ou qui soient opposables aux auteurs des violations. En témoignent les critiques des organisations d'employeurs et de travailleurs qui soulèvent régulièrement la faiblesse des mécanismes de renforcement que comporte l'ANACT (Hepple, 2005).

Notons enfin que si on peut faire référence à un système américain de clause sociale, on ne peut cependant parler d'une clause sociale commune à toutes les ententes régionales établies par les États-Unis. Les normes sociales de l'une et l'autre de ces ententes ne sont pas harmonisées. La protection offerte aux travailleurs au sein du

DR-CAFTA est effectivement moins importante en termes de contenu que celle offerte par l'ANACT. Si le respect des lois nationales du travail des pays parties à l'entente demeure la règle, la liste des droits et principes au travail dont fait la promotion le DR-CAFTA, qui deviennent le référent si un pays doit réformer ses lois, s'en tient aux droits qui apparaissent à la *Déclaration de 1998 de l'OIT*, tout en omettant l'interdiction de discrimination au travail. Les acteurs sociaux des pays d'Amérique centrale se sont donc fortement opposés à cet accord, tout comme l'organisation HRW.

Approche européenne

En ce qui concerne le modèle européen de clause sociale, la politique extérieure de l'Union européenne a défini fermement depuis les années 1990 le respect de principes démocratiques et celui des droits humains à titre d'« *éléments essentiels* » des ententes de commerce s'établissant avec des pays d'Europe centrale et de l'Est. En définissant ainsi ces droits et principes, leur non-respect par l'une des parties permet aux autres de suspendre ou de mettre fin aux opérations relatives à ces ententes commerciales. En vertu de la Convention de Lomé de 1989, des différentes révisions de celle-ci et d'une nouvelle entente de collaboration d'une durée de 20 ans signée à Cotonou au Bénin en 2000, cet engagement envers le respect des droits humains, des principes démocratiques et des règles de lois à titre d'« *éléments essentiels* » a été confirmé. L'entente de Cotonou incluait par ailleurs une clause concernant le Commerce et les Normes du Travail, laquelle faisait référence explicitement à la *Déclaration de 1998 de l'OIT*, tout en gardant la porte ouverte à l'ajout d'autres conventions. Dans les faits, des mesures de suspension ont effectivement été appliquées à certaines ententes de commerce, notamment dans des cas de violations aux libertés d'opinion et d'association au Zimbabwe et au Libéria (Hepple, 2005 : p. 123).

Les pratiques courantes au sein de l'UE traitent ainsi les droits humains, dont les droits fondamentaux au travail, comme des « *éléments essentiels* », les rendant sujets aux conséquences et sanctions qui s'appliquent en cas de leur violation. En juillet

2003 le Conseil européen¹⁵ adoptait par ailleurs une nouvelle stratégie de mise en œuvre de ces droits, conscient que plusieurs pays en développement associaient l'imposition du respect des droits fondamentaux au travail à un protectionnisme de mauvais aloi. Fondée sur une approche plus souple visant le renforcement des capacités et le transfert de compétences, une résolution supportant diverses formes de mise en œuvre de ces droits a été adoptée par le Conseil. En plus de présenter la responsabilité sociale des entreprises comme l'une des formes de promotion des droits fondamentaux au travail (et d'en donner une définition à laquelle plusieurs font aujourd'hui référence¹⁶), la résolution recommande un dialogue plus efficace entre l'OIT et l'OMC, le renforcement du contrôle par l'OIT de l'application des normes du travail, une assistance technique aux pays en développement, des programmes imposant des délais finaux à l'abolition du travail des enfants et des mesures incitatives tel que le labelling social (Hepple, 2005 : p. 126). En faisant référence à la responsabilité sociale comme à un comportement responsable « allant au-delà des obligations légales », la Commission européenne précise qu'elle n'envisage pas celle-ci comme une alternative régulatrice aux lois, ces dernières demeurant le socle sur lequel doivent se greffer les différentes initiatives volontaires des corporations (Gendron et al, 2004).

1.3.2 Les mesures volontaires de régulation d'ordre privé

Les mesures telles que les clauses sociales, qui sont parties d'ententes commerciales entre les pays, sont le résultat de discussions qui concernent les États d'abord et avant tout. Si le secteur privé accompagne de près ou de loin les processus qui conduisent à ces ententes de commerce, les acteurs sociaux en sont pour la plupart exclus, dans les Amériques pour le moins. Le processus de la mondialisation a ainsi entraîné avec lui de fortes appréhensions des mouvements sociaux face au comportement des ET, d'autant plus fortes qu'on ne voit plus en l'État un acteur ayant la capacité (ou la

¹⁵ Véritable centre de décision politique, le Conseil donne les impulsions nécessaires au développement de l'Union et en définit les orientations politiques générales (Portail vie-publique.fr)

¹⁶ La Communauté Européenne définit la responsabilité sociale des entreprises (RSE) comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes (CCE 2002, cité par Daugareilh, 2004).

volonté) de contrecarrer le pouvoir de la firme. Ainsi, l'impact des ET sur les aspects liés au travail est depuis longtemps dans la mire des syndicats. Des ONG de développement telle OXFAM sont également à l'affût et à partir des années 1990 de nouvelles organisations ou coalitions jaillissent, tels que la Campagne Clean Clothes en Europe, la Coalition pour la justice au sein des maquiladoras aux États-Unis et The Ethical Trading Action Group (ETAG) au Canada. Les nouvelles technologies de l'information aidant, ces groupes se constituent en "chien de garde" du comportement des ET. Deux formes de régulation émergeront de la pression de ces acteurs sociaux et syndicaux : les codes de conduite et les accords cadres internationaux

Les codes de conduite

L'intérêt envers les codes de conduite s'est réanimé aux États-Unis au tout début des années 90, suite à de fortes pressions publiques des groupes religieux, des syndicats et des ONG. Ces pressions visent à rendre les ET responsables de leurs activités à l'étranger. Les cas Levi Strauss et C&A seront fortement médiatisés par la Campagne Clean Clothes (CCC) aux Pays-Bas et des pressions de groupes américains qui donneront lieu par la suite au mouvement "Anti-Sweatshop" (Wick, 2005). Ces pressions amèneront la firme Levi Strauss à adopter son code de conduite en 1992 : *the Business Partner Terms of Engagement*. L'intérêt et la susceptibilité du public occidental envers la responsabilité sociale et environnementale des entreprises augmenteront, amenant les ET à se sentir plus vulnérables face au comportement de leurs fournisseurs et autres partenaires en affaires. Le phénomène des codes de conduite individuels des entreprises prendra de l'ampleur, il s'étendra à l'Europe au milieu des années '90 et impliquera un nombre toujours plus grand d'entreprises.

Les codes de conduite sont des déclarations de principes adoptées volontairement par les firmes avec l'intention qu'elles soient perçues comme un engagement de leur part envers la façon dont elles réalisent leurs activités d'affaires (Urmisnky, 2001 : p. 13). Les conditions et les relations de travail ne sont que quelques-uns des aspects que peuvent traiter ces codes, l'environnement, l'éthique des entreprises, les droits des personnes et des communautés constituant autant de sujets revêtus par ceux-ci

(Urminsky, 2001). Bien que l'objectif de les voir appliquer au sein des filiales des ET autant qu'à leurs sous-traitants est dans tous les cas sous-entendu, les moyens et mesures pris pour ce faire demeurent souvent peu détaillés. Tels que conçus initialement les codes de conduite liés au travail s'intéressent surtout aux conditions de travail : l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé en font presque toujours partie, alors que les droits d'association et de négociation collective y sont quasi systématiquement omis. Leur mise en œuvre effective et le contrôle de leur application ont donné lieu à toutes les suppositions, la plupart marquées par l'incrédulité.

Au fur et à mesure que les entreprises apprendront à gérer ces codes, les syndicats, les ONG, les étudiants et les groupes religieux du Nord et du Sud augmenteront leurs exigences à leur sujet. Ces groupes demanderont un plus grand rôle quant aux activités de contrôle de l'application des codes, un meilleur accès aux informations et plus de transparence de la part des firmes quant aux processus liés aux codes en général. Aux déclarations initiales concernant de vagues principes seront alors associés des systèmes de vérification, de plaintes des tierces parties et de rapportage. Certains gouvernements, dont celui du président Clinton aux États-Unis, joueront un rôle actif en incitant les acteurs à s'asseoir ensemble pour définir les termes d'un code dans le secteur du vêtement¹⁷. De plus en plus, ces codes référeront à des normes internationales, surtout à partir de la Déclaration de l'OIT sur les Principes et Droits Fondamentaux au Travail en 1998. Certaines ET établiront le dialogue avec les groupes sociaux. C'est ainsi qu'entre 1995 et 1998, les initiatives multipartites prendront forme. Les groupes sociaux continueront à jouer leur rôle de "chiens de garde" envers le comportement à l'étranger des principales ET. Leur attention et leurs espoirs sembleront cependant se concentrer presque totalement vers les initiatives multipartites, plusieurs groupes sociaux se sentant définitivement partie prenante de ces initiatives dorénavant perçues par plusieurs comme des systèmes hybrides de régulation secteur privé/civil (MSN, 2000b).

¹⁷ Il s'agit ici du partenariat de l'industrie du vêtement (AIP pour son sigle en anglais) qui a conduit à la création de la Fair Labor Association.

En 2005, les enjeux liés à la transparence sont à l'ordre du jour de ces initiatives. On souhaite que les ET rendent public leur rapport concernant la mise en œuvre de leurs codes de conduite, le résultat des vérifications, audits, mesures de correction adoptées, etc. Après que le rapport pour 2003 de GAP ait reçu à cet effet quelques éloges des groupes sociaux, Nike en a surpris plusieurs en rendant public en 2005 un rapport présentant le nom et l'adresse de ses 700 fournisseurs à travers le monde. Au Canada, la coalition ETAG cherche depuis 2001 à amener le gouvernement fédéral à faire des changements à la *Loi sur l'étiquetage des textiles* afin que les compagnies canadiennes soient contraintes de rendre public le nom et l'adresse de toutes les usines qui produisent des vêtements et autres produits textiles vendus au Canada¹⁸. Aux États-Unis, une coalition a entrepris une campagne nommée "*The International Right to Know campaign (IRTK)*". Cette coalition propose un "Droit International de Savoir" qui exigerait de la part des entreprises qui sont basées aux États-Unis qu'elles rendent publiques les informations sur leurs activités à l'étranger selon les lignes d'accès à l'information déjà en place sur les marchés domestiques (IRTK Campaign, 2003, p. 6, cité par Urminsky, 2003).

Les accords cadres internationaux

Différents des codes de conduite, les accords cadres internationaux sont toujours conclus entre des entreprises transnationales et des organisations syndicales. Entre 1994 et 2004, 31 accords cadres ont été négociés par 5 fédérations syndicales sectorielles relevant de la CISL. Il s'agit ainsi d'une pratique encore exceptionnelle et d'un phénomène presque exclusivement européen, 28 de ces ententes ayant été établies avec des entreprises européennes. Ces firmes européennes auraient été fortement encouragées pour ce faire par la Directive sur les Comités d'entreprise européens (94/45/CE) qui a contraint les entreprises communautaires à mettre en place une procédure en vue d'informer et de consulter les travailleurs (Hepple, 2005).

¹⁸ Le Forum de Politiques Publiques du Canada a recommandé en juillet 2005 le rejet de la proposition de la coalition ETAG, pour les risques que ferait courir à la capacité compétitive des firmes canadiennes l'accès à des informations privilégiées concernant leur chaîne de production. On trouvera le rapport du Forum sur les Politiques publiques à l'adresse suivante : <http://www.competitionbureau.gc.ca/internet/index.cfm?itemID=1893&lg=e>.

Alors que les premières ententes du genre, conclues par Danone et Accor, portaient sur quelques sujets seulement (la liberté syndicale, la formation professionnelle, la non-discrimination et l'accompagnement social aux restructurations), la Déclaration de l'OIT agirait aujourd'hui dans ces accords comme une « norme plancher ». D'autres droits reflétant les spécificités des entreprises s'ajoutent peu à peu à ces accords, tels que les droits relatifs aux conditions de travail, à la rémunération, à l'emploi et à la protection sociale (Daugareilh, 2004 : p. 358). L'accord cadre ne s'applique que s'il est plus favorable que le droit national, régional ou international. En général la définition du champ d'application de ces accords prend une forme beaucoup plus formelle que dans le cas des codes de conduite, faisant de l'accord cadre *“un élément de rattachement à une entité globale d'un point de vue social”*. L'accord cadre mettrait ainsi en place des mécanismes communs en matière de travail et de relations de travail permettant une identification de l'ensemble des éléments constitutifs du réseau de l'entreprise (Daugareilh, *op. cit.* : p. 365). L'accord du leader européen de l'énergie, EDF, spécifie par exemple trois niveaux d'application : celui des entreprises du groupe dans lequel EDF assure directement le contrôle, au sein desquelles l'accord s'applique dans son intégralité. Le deuxième niveau d'application est constitué par les sociétés dans lesquelles EDF est présente de façon significative, l'entreprise s'engageant à y faire la promotion de l'accord. Le troisième niveau concerne les sociétés avec lesquelles EDF entretient des relations contractuelles : l'ensemble des cocontractants qui longent la chaîne de production. L'accord distingue les sous-contractants des fournisseurs. Ainsi, EDF s'engage envers ses fournisseurs à faire la promotion du Pacte Mondial, sans plus. Par contre sur la base des contrats commerciaux établis avec les sous-contractants, certains des droits désignés à l'accord sont directement exigibles (Daugareilh, *op. cit.* : p. 367). Enfin, dans d'autres cas, des éléments de renforcement positif du respect des droits prévus aux accords sont mis en œuvre par les ET, tel que dans le cas de l'accord Renault où des critères de sélection et de durabilité des ententes avec les sous-contractants sont proposés.

Une autre des particularités des accords cadre est de permettre que les syndicats ou les alliés des travailleurs soient impliqués dans les activités de contrôle de leur application sur le terrain. Certains des accords cadres internationaux semblent ainsi définir d'une façon très spécifique l'étendue de la responsabilité sociale des firmes face à leur chaîne de production, tout en clarifiant la primauté des normes nationales, régionales et internationales sur les normes promues aux accords. On verra plus loin que l'approche des codes de conduite est beaucoup moins spécifique à ces sujets, ce qui complique considérablement l'interprétation et l'application effective des normes qu'elle promeut.

1.4 Post 2000 : Importance renouvelée du contrôle public

Les partisans de règles du travail contraignantes obligeant les ET à rendre des comptes ont augmenté en genre et en nombre au cours des vingt dernières années. Ceux-ci souhaitent que se mette en place une législation internationale permettant réellement de contrôler les activités des ET (UNRISD, 2005b). Selon Hepple (2005), la fin des années '90 annonce ainsi une nouvelle étape de régulation, dont témoignent diverses tentatives visant à assurer un contrôle public des activités des ET. Ces tentatives, même si elles ne sont pas imbriquées à l'intérieur de contraintes légales, comportent un lien resserré avec le droit international public. Elles offrent des normes substantives que doivent respecter les ET dans leur relations avec leurs employés et comportent des obligations internationales des États concernant ces normes.

La *Déclaration de 1998 de l'OIT* ainsi que les déclarations concernant l'Agenda pour un Travail Décent en 1999 constituent les contributions les plus significatives à cet effet. Rappelons que la *Déclaration de 1998 de l'OIT* établit un minimum de règles sociales universelles sur la base d'un consensus à l'intérieur et à l'extérieur de l'OIT à propos du caractère fondamental de ces droits (Duplessis, 2004). Cette déclaration, applicable à tous les pays membres de l'OIT du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, porte sur huit conventions choisies pour leur "*signification particulière*" à l'effet de "*maintenir le lien entre le progrès social et la croissance économique*" (Préambule de la Déclaration, cité par Hepple, 2005). Les principes et

droits concernés sont: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le Pacte mondial des Nations Unies promu par Kofi Annan en 1999 et les changements substantiels apportés en 2000 par l'OCDE à son Guide sont deux autres exemples probants de ce mouvement. Si on en croit Peter Utting, les *Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises* devraient également être considérées comme une partie intégrante de ces initiatives¹⁹.

La contribution simultanée de ces différents instruments de régulation, la promotion qu'en font des organisations publiques, le consensus quant au contenu normatif de la responsabilité sociale des entreprises à laquelle semblent parvenus acteurs sociaux et privés, pourraient bien augurer d'une nouvelle aire sur le plan de la régulation internationale. Celle des synergies.

¹⁹ Peter Utting est coordonnateur du projet international "Promoting Corporate Responsibility in Developing Countries : The Potential and Limits of Voluntary Initiatives" réalisé sous l'égide de l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement. Ce projet international implique des activités de recherche menées au sein de sept pays en développement. Utting argue que les Normes de l'ONU mettent ensemble un large éventail de règles qui sont dérivées des lois internationales qui s'appliquent aux États, spécifiant que les ET ainsi que leurs partenaires en affaires ont une obligation de respect envers celles-ci. Les Normes incluent également des mécanismes d'implantation et de contrôle et prescrivent des réparations adéquates dans le cas du non-respect des normes imposées (Utting, 2005).

2. Les codes de conduite

Nous explorerons ici le phénomène des codes de conduite d'une façon approfondie. En l'absence d'études objectives permettant de vérifier leur impact réel sur les lieux de travail, notre objectif est d'évaluer si ces codes portent en eux le potentiel, sur le plan théorique, d'améliorer les conditions et les relations de travail au sein de pays en développement comme le Guatemala.

2.1 Présentation du phénomène

Perçus à la fois comme une manifestation et une réponse au processus de mondialisation économique, les codes de conduite sont associés au concept d'« entreprise transnationale », c'est-à-dire une entreprise dont les opérations sont complètement décentralisées, subtilement liées entre elles par un réseau transfrontalier que nous appellerons ci-après « chaîne globale de production ». Définis par l'OCDE comme une *“forme d'engagement volontaire des entreprises à appliquer des standards et des principes pour la conduite de leurs activités d'affaires sur les marchés”* (OCDE, 2000 : 6), les codes de conduite sont généralement conçus à une des extrémités de la chaîne globale de production, celle où se trouvent les consommateurs des pays riches et industrialisés. Une fois qu'elles sont adoptées, on espère voir les normes que comportent ces codes se transmettre tout au long de la chaîne, quels que soient les pays traversés par celles-ci.

Au cours des années 90, des centaines de ces codes ont été adoptés, la plupart concernant la protection de l'environnement et/ou les pratiques liées à l'emploi (OCDE, 2000 : p. 10). C'est à cette vague de codes de conduite que nous nous intéressons, notamment à ceux qui comportent des normes de travail. Adoptés par les entreprises sous l'effet de la pression des mouvements sociaux, ces codes sont « volontaires » dans le sens qu'ils ne sont pas imposés par des lois, aucune obligation juridique liée à de telles mesures n'étant imposée aux entreprises (Arthurs, 2001 : p. 285-291 ; Daugareilh, 2004 : p. 351). Ils visent à offrir un cadre à l'intérieur des

entreprises, tout en opérant également à l'extérieur de celles-ci « *en imitant la forme, la rhétorique et les processus associés aux lois* »²⁰ (Arthurs, op.cit : p. 8).

Confrontées aux conséquences de la mondialisation sur le plan juridique, les ET pouvaient suivre plusieurs voies²¹. Elles ont plutôt choisi de mettre en place un système de régulation qui leur soit propre, souvent après avoir elles-mêmes conceptualisé les règles du travail qui en feraient partie²². Les codes de conduite sont ainsi une des principales manifestations de ce qu'on appelle la responsabilité sociale des entreprises, laquelle repose essentiellement sur des initiatives volontaires pour améliorer les résultats sociaux et environnementaux des entreprises (Utting, 2005). Sur le plan légal, les codes de conduite peuvent également être perçus comme « *une réponse non juridique à un problème juridique de non-ajustement des normes aux territoires et aux sujets* » (Daugareilh, 2004 : p. 352).

Dans les pays où les règles du travail sont peu contraignantes, ou dans ceux où ces règles ne sont pas appliquées, le gestionnaire devient souvent le seul acteur en position de dicter les normes qui se rapportent à un lieu de travail. Les codes de conduite semblent alors représenter un instrument privilégié, peut-être le seul qui soit apte à assurer une certaine protection aux travailleurs concernés par leur application (Murray, 1998). On est alors porté à se réjouir de l'existence de ces codes, en oubliant que les pays où les systèmes liés au travail sont défaillants quant à leur contenu, ou quant à leur application, sont souvent choisis par les firmes transnationales comme lieux de production ou d'approvisionnement. Des zones de production, exemptées de fait ou de droit du respect des normes de travail, sont également mises en place précisément pour les attirer, ce qu'elles font en général avec succès. Sans supposer un

²⁰ Notre traduction

²¹ Arthurs fait remarquer que plusieurs voies auraient pu être empruntées par les ET, telle que l'établissement de nouveaux types de contrats sociaux avec les travailleurs, le renforcement des États afin qu'ils puissent jouer leur rôle de régulation sociale ou la collaboration à la construction d'institutions efficaces sur le plan de la régulation sociale internationale (Arthurs, 2001).

²² On verra plus loin que la plupart des codes de conduite consistent non seulement en l'identification une par une des règles qui doivent s'appliquer sur les lieux du travail, mais qu'ils sont aussi le résultat d'une nouvelle définition du contenu de ces règles de la part des entreprises (Urminsky, 2001).

lien de cause à effet entre une action et une autre, force est de constater que les ET se sont installées de leur propre gré dans des pays où les règles du travail sont faibles ou non appliquées, pour faire prévaloir par la suite et entendre faire appliquer leurs propres mesures de régulation. La définition du mot « volontaire » du *Petit Robert*, « *qui n'en fait qu'à sa tête* », semble alors mieux s'appliquer au caractère volontaire des codes de conduite.

Jusqu'à maintenant, il semblait pourtant entendu que l'employeur était surtout l'objet de la régulation du travail et non le principal concepteur et gestionnaire de celle-ci (Arthurs, 2001b). Pour Adelle Blackett (2001), si les codes de conduite comportent un certain potentiel de protection des travailleurs, il demeure qu'ils assurent cette protection en augmentant l'étendue du pouvoir de gestion des entreprises, supplantant ou contrecarrant les actions de protection généralement réservées aux États. L'une des initiatives de défense des droits des travailleurs parmi les plus crédibles, la Campagne Clean Clothes (CCC), bien qu'elle promeuve elle-même un code de conduite accompagné d'un processus systématique de mise en œuvre, n'hésite pas à mettre en garde contre l'ampleur du pouvoir qu'octroie aux firmes transnationales une approche de régulation par des codes de conduite. La CCC craint que, dans un contexte politique où l'influence des États diminue alors que le pouvoir des ET augmente, l'existence de codes de conduite non gouvernementaux puisse augmenter encore la domination de celles-ci dans des secteurs des sociétés traditionnellement contrôlés par les États. Il n'est pas inutile à ce sujet de souligner que le phénomène des codes de conduite semble propice à l'émergence d'une nouvelle forme de structure tripartite, au sein de laquelle l'État n'est pas représenté²³.

²³ L'initiative multilatérale britannique Ethical Trading Initiative se présente en effet comme une "structure tripartite" : syndicats, entreprises et ONG.
(<http://www.ethicaltrade.org/Z/abteti/who/index.shtml>)

Les codes de conduite qui incluent des aspects liés au travail se rencontrent surtout dans des secteurs dont les produits sont destinés directement aux consommateurs²⁴. Ces secteurs sont généralement contrôlés par des grandes entreprises de marques bien connues et par des détaillants non spécialisés tels que Wal Mart, La Baie, Mark & Spencer. Quant aux aspects couverts par les codes, contre toute attente envers ce qui se veut un mode de régulation du travail ils sont associées aux sensibilités du public qui s'intéresse à la responsabilité sociale des entreprises beaucoup plus qu'aux besoins des travailleurs auxquels ils doivent s'appliquer²⁵ (Urminsky, 2001 ; Blackett, 2001 ; OCDE, 2000). Ainsi, moins de 30 % des codes révisés par l'OCDE mentionnent l'obligation de respecter les libertés d'association et de négociation collective. Il s'agit pourtant de la demande prioritaire des groupes et des travailleurs du Sud au sujet des codes de conduite (MSN, 1999 ; SOMO, 2004 ; Köepke et al, 2002 ; AMRC, 2004). La primauté et l'importance de ces droits ont par ailleurs été maintes fois réaffirmées au cours des dernières années (OCDE, 1997, 2000 ; OIT, 1998). Le travail des enfants, quant à lui, est mentionné dans 89 % des codes de conduite issus de l'industrie du vêtement. Il a pourtant été démontré que, dans des pays en développement, le pourcentage des enfants qui travaillent et qui le font dans les industries d'exportation est relativement faible : à peu près 5 % selon Kolk et Van Tulder (2002 : p. 67). De plus, sur le plan de la lutte contre le travail des enfants, les mesures qui ne tiennent pas compte des contextes locaux ou qui ne touchent pas aux causes sous-jacentes de ce travail peuvent empirer la situation des enfants concernés (OIT, 2004). Plusieurs sont d'avis que la meilleure lutte contre le travail des enfants demeure celle qui se livre contre la pauvreté et l'exclusion de leurs parents, de leurs familles, de leur clan, ou même de leur pays (Lynch, 1998). Un salaire décent ainsi que le calcul rigoureux et le paiement des heures supplémentaires dans les chaînes de

²⁴ Ces secteurs sont le textile, le vêtement et la chaussure (24 % des codes répertoriés par l'OIT en 2001), la chimie (16 %), le commerce (10 %), les produits alimentaires et les boissons (10 %) (Urminski, 2001).

²⁵ Les codes qui incluent des normes de travail se concentrent généralement sur des aspects qui ont fait l'objet de fortes campagnes médiatiques en Occident. Ils touchent la corde sensible des consommateurs, sans qu'il ait été d'une façon ou d'une autre corroboré que ces aspects reflètent les besoins prioritaires des travailleurs visés.

production permettraient sûrement d'assurer un meilleur sort à plusieurs enfants des pays en développement.

L'intérêt porté au travail des enfants, la reconnaissance ou non de la liberté d'association, reflète les critiques selon lesquelles les codes de conduite sont adoptés sans considération envers les contextes légaux, politiques et sociaux des pays où ils doivent s'appliquer (Blackett, 2001). L'approche des codes de conduite omet ainsi la prise en compte des enjeux de développement qui touchent les pays en transition ou en développement auxquels elle est destinée (Utting, 2005, 2005b). Prenons les cas, par exemple, où la liberté d'association est reconnue par un code de conduite, tout en devant s'appliquer dans des pays ou des zones spéciales où ce droit n'est pas reconnu par les lois²⁶. Plusieurs se questionnent à savoir comment cet aspect des codes pourra être mis en œuvre sans que les entités adéquates ne soient mobilisées pour accompagner les processus liés à la syndicalisation (Blackett, 2001 ; BIT 2003). Des doutes identiques sont exprimés dans les cas, nombreux, où ces codes de conduite doivent s'appliquer dans des pays où la liberté d'association a été systématiquement niée dans les faits depuis des décennies. Il semble évident qu'une culture du dialogue apte à faciliter le droit à la syndicalisation et à la négociation collective y fera cruellement défaut au moment où ces droits seront revendiqués par les travailleurs. Quels sont alors les facteurs qui feront en sorte que les codes de conduite qui comportent ces droits soient respectés sur les lieux de travail? Quand on observe que jusqu'à maintenant on n'a pas cru bon, ou on n'a pas trouvé les moyens, de faire participer les travailleurs à l'adoption et à la mise en œuvre de ces codes, on a peine à croire qu'ils pourront leur permettre de se syndiquer. La reconnaissance du droit d'association au sein des codes de conduite semble ainsi relever du vœu pieux, les promoteurs de ces codes omettant trop souvent les bases sur lesquelles ce droit doit

²⁶ À l'aube de l'année 2006, ces pays sont la Chine, la Birmanie, le Vietnam, la Syrie, Cuba et la plupart des États du Golfe (CCC, 2005).

s'appuyer²⁷. Or ces bases présentent une importance stratégique fondamentale pour le développement de la plupart des pays visés par les codes.

On voit bien que si les règles des États et les mesures volontaires ne sont pas mutuellement exclusives (Arthurs, 2001), autant dans la pratique que dans la théorie il reste à évaluer et à démontrer comment elles peuvent se combiner les unes aux autres²⁸. Pour le Bureau international du travail la confusion demeure à ce sujet, comme en témoigne ce commentaire destiné au conseil d'administration de l'OIT en 2003 : "... *Les codes régissant la chaîne d'approvisionnement soulèvent une question conceptuelle importante, car il n'est pas toujours clair si ce type d'initiative constitue un nouveau mode de réglementation ou vise à renforcer le respect de la législation nationale et des normes internationales du travail* (BIT, 2003 : p. 2).

Le champ d'application est un autre sujet souvent discuté dans le cadre des codes de conduite. Selon l'OIT, plusieurs codes portant sur les normes de travail auraient été adoptés avec l'intention d'être appliqués internationalement (Urminsky, 2001). La revue de l'OCDE réalisée en 2000 note à ce sujet que seul 41 % des codes relatifs aux normes de travail mentionnent l'obligation pour les sous-contractants d'en respecter le contenu (OCDE, 2000). L'Organisation internationale des employeurs estimait quant à elle en 2001 que 80 % des codes de conduite font partie de la catégorie "éthique générale d'affaires", sans aucune méthode d'implantation (Urminsky, 2001). Il existe ainsi de nombreuses variations quant à la clarté avec laquelle les firmes précisent le champ d'application de leur code. La filière de production et/ou de distribution constitue en principe leur domaine d'application. Dans les faits, les

²⁷ Très concrètement, on peut mentionner ici des mécanismes ou des institutions tels que l'appareil juridique et judiciaire, les unités d'inspection gouvernementales, les ONG assumant un rôle de veille, la presse d'investigation, les syndicats, les médiateurs (UNRISD, 2005). On pense aussi à cette base de la vie démocratique que constituent les acteurs. Des acteurs forts, qui puissent se reconnaître mutuellement à titre de participants aux processus de la vie publique, qui soient effectivement capables de dialoguer, de négocier et de résoudre pacifiquement leurs conflits (Changala, 2000).

²⁸ Certaines entités très actives et impliquées au sein de l'approche des codes de conduite, tel que Maquiladora Solidarity Network ou la Campagne Clean Clothes, spécifient que les codes de conduite ne sont pas des substituts aux lois nationales et aux normes internationales, mais qu'ils cherchent plutôt à compléter ou à renforcer l'application de celles-ci. Le message des promoteurs des codes de conduite n'est cependant pas toujours aussi clair et spécifique.

entreprises font référence le plus souvent à leurs fournisseurs directs tout en spécifiant l'importance qu'elles accordent à étendre le champ d'application à la chaîne de production dans sa totalité (Kolk et Van Tulder, 2002). Le code est donc destiné à s'appliquer à des établissements qui n'appartiennent pas nécessairement à la firme et qui ne sont pas exploités ou contrôlés directement par celle-ci (Diller, 1999). On comprendra facilement que plus la filière de production est longue et complexe, plus elle implique de pays ou de niveaux d'approvisionnement différents, plus il est difficile d'y implanter et d'y vérifier l'application des codes de conduite. Le tout amène dans le meilleur des cas à l'adoption de systèmes considérés par l'UNRISD comme « *souvent faibles, complexes et très coûteux* » (Utting, 2005b).

Il est très délicat cependant de traiter des codes de conduite comme étant un seul et unique phénomène, puisqu'il s'agit dans les faits d'un mouvement très hétérogène. Hepple utilise le terme de fragmentation, tandis que les auteurs de la revue de l'OCDE soulignent le peu d'uniformité et de continuité dans le traitement des codes de conduite (Hepple, 2005 : p. 69 ; OCDE, 2001 : p. 22). Ces différences entre les codes ne reflètent pas toujours des valeurs ou des engagements différents de la part des entités qui les émettent, la diversité des problématiques auxquelles font face les différents secteurs industriels exerçant également sa part d'influence (OCDE, *op. cit.*). Le traitement des codes selon le secteur industriel duquel il est issu et selon les acteurs qui l'ont émis est ainsi une des seules façons d'analyser le phénomène objectivement. L'industrie maquiladora du Guatemala à laquelle nous nous intéressons étant concentrée dans le secteur du vêtement et du textile, nous avons donné priorité, chaque fois que cela a été possible, aux données et aux analyses qui concernent ce secteur. Nous avons par ailleurs présenté et analysé les codes de conduite selon les quatre catégories suivantes, qui reflètent les acteurs qui les ont adoptés.

1. Les codes individuels d'entreprise, adoptés unilatéralement par l'employeur sans consultation interne ou externe.
2. Les codes d'association, généralement concentrés dans un secteur industriel et développés à l'initiative d'associations d'employeurs.

3. Les codes internationaux, adoptés par des organisations internationales (OCDE, OIT, ONU) auxquelles appartiennent plusieurs pays, déjà présentés à la partie 1.2 du chapitre I.
4. Les initiatives multipartites (IMP), élaborées et mises en œuvre sur la base d'une concertation avec ce qu'on appelle les "parties prenantes" des entreprises (*stakeholders*)²⁹.

Ces catégories ne bénéficient pas de la même popularité auprès des entreprises ni de la même estime auprès de la société civile. Elles ne présentent pas non plus les mêmes caractéristiques, ce qui permet de présumer que leur impact sur les lieux de travail diffère également.

Les codes qui sont issus des initiatives multipartites (IMP) sont perçus comme les plus prometteurs en matière de régulation privée internationale du travail. N'était-ce cette catégorie, le débat concernant les codes de conduite aurait probablement déjà perdu sa popularité. L'intérêt pour ces initiatives est principalement dû à la collaboration qu'elles engendrent entre plusieurs types d'acteurs et aux moyens crédibles et transparents qu'elles proposent pour implanter les normes sur les lieux de travail. Le fait qu'elles représentent un processus en évolution, constamment porteur d'améliorations, suscite également de nombreuses attentes à leur sujet. Ainsi, certains membres de la Chaire de responsabilité sociale et développement durable (CRSDD) font l'hypothèse que ces initiatives seraient à l'origine d'une multitude d'outils annonciateurs d'un système de régulation en émergence au niveau international (Gendron et al., 2003). L'équipe de recherche du Centre de recherche international sur la mondialisation et le travail (CRIMT) fait quant à elle l'hypothèse que les processus sociaux qui entourent les initiatives multipartites sont précurseurs d'une certaine citoyenneté globalisée (Vallée et al, 2003). Ces initiatives, présentées par Utting comme des « *modèles de co-régulation* » (Utting, 2005) et par la CRSDD

²⁹ Le terme "stakeholders" fait référence à des individus ou à des groupes qui peuvent affecter les actions, les décisions, les politiques, les pratiques ou les buts d'une entreprise ou qui peuvent être affectés par ceux-ci (Carroll AB, 1996, dans Urminsky, 2001 : p. 74).

comme des « *innovations sociales régulatrices* », pourraient ainsi être perçues “comme une réponse de la part des ET les plus clairvoyantes au cadre réglementaire complexe et contraignant qu’elles entrevoient se mettre en place sur l’échiquier mondial” (Murray et Trudeau, 2003).

Les initiatives multipartites, comme tout code de conduite, souffrent pourtant selon certains d’un manque de représentativité. Le type et la légitimité des groupes qui y sont représentés sont questionnés. Des chercheurs (Blackett, 2001, 2003 ; Kemp, 2001), et des praticiens (le groupe de monitoring asiatique AMRC, 2004), insistent sur ce fait : puisque les travailleurs visés par les codes de conduite ne sont pas impliqués dans ces initiatives multipartites, et que les institutions protégeant, défendant ou renforçant le pouvoir des travailleurs n’y sont pas prises en compte, les initiatives multipartites ne sont pas conformes aux fondements des systèmes traditionnels de régulation du travail (Blackett, 2001 ; 2004 ; Kemp, 2001 ; Utting, 2002). Les processus de conception, d’adoption et de mise en œuvre des codes de conduite, en omettant le dialogue entre les acteurs impliqués dans les relations de travail, pourraient également mettre en jeu les processus démocratiques de régulation dans les pays en développement (Utting, 2005b). Le tout soulève donc des doutes sur la catégorie de codes de conduite qui offre le plus de potentiel, en théorie et selon la littérature, à titre de mode de régulation internationale du travail.

2.2 Analyse des différentes catégories de codes de conduite

La nomenclature qui concerne les codes de conduite varie considérablement dans la littérature. Comme nous l’avons déjà mentionné, la façon la plus commune de regrouper les codes est de le faire selon le type d’entité qui les a émis. Ainsi, dans les cas où les codes sont adoptés par des États membres d’organisations internationales, telles que l’OCDE ou l’OIT, on fait référence à des *codes publics internationaux*. On trouve également des *codes publics régionaux*, telles les normes de l’Union européenne pour les entreprises européennes qui opèrent au sein des pays en développement (1999). Parmi la gamme des codes privés, certains codes, tels que les Principes Sullivan qui ont été élaborés aux États-Unis pour influencer les firmes

américaines intervenant en Afrique du Sud, sont considérés comme des *codes privés externes*. Ils sont définis et adoptés par une entité autre que l'entreprise, celle-ci étant appelée à s'y conformer plus ou moins "volontairement" ou à s'en inspirer. Les *codes d'association* sont définis et adoptés par des associations d'entreprises dans un secteur industriel précis, comme le code de l'industrie du jouet³⁰ ou celui de l'industrie du vêtement (WRAP). Ils sont aussi présentés comme des "*codes privés internes*". Les codes adoptés par les ET constituent des "*mesures privées de régulation*". Dans les cas où ils sont adoptés par la compagnie elle-même sans consultation externe, on parle de *codes privés internes* (Hepple, 2005) ou plus couramment de *codes de compagnie* ou de *codes individuels d'entreprise* (Blackett, 2001 ; OCDE, 2000). Dans les cas où les codes et les systèmes qui y sont associés sont définis d'une façon concertée qui implique une ou plusieurs entreprises et leurs parties prenantes, on fait référence à des *initiatives concertées* (Blackett, op.cit), à des *codes modèles*³¹ (Urminsky, 2001), à des *initiatives plurilatérales* (BIT, 2003) ou à des *initiatives multipartites* (UNRISD, 2005).

Comme nous l'avons annoncé précédemment, nous présenterons maintenant les trois catégories de codes de conduite suivantes : les codes individuels d'entreprise, les codes d'association et les initiatives multipartites.

2.2.1 Critères d'analyse

Il est souvent difficile d'évaluer si les mesures privées de régulation reflètent une réelle volonté de changer les comportements sur les lignes de production. À partir des différentes revues des codes de conduite et de la littérature relative à ce sujet, nous avons pu déterminer les principaux critères théoriques généralement utilisés pour présenter et analyser ces codes. Ces critères se présentent comme suit.

³⁰ Le code et le processus qui s'appliquent à l'industrie du jouet se retrouvent sous le International Council of Toy Industries CARE Process.

³¹ Cette appellation est également utilisée dans le cas des codes d'association.

Aspects couverts

Plus ample est la couverture qu'offrent les normes que comportent les codes de conduite, meilleure sera la protection offerte aux travailleurs. Une formulation claire et opérationnelle assurera une interprétation uniforme des codes tout en facilitant leur mise en œuvre. Cela explique en partie l'intérêt de voir les codes de conduite se rapporter à des normes de travail internationalement reconnues, rédigées de façon à pouvoir être appliquées sans soulever la controverse. On pense ici aux normes promues par l'OIT sous forme de conventions et de recommandations : *"les Conventions de l'OIT fournissent un code du travail élaboré qui peut servir de guide et de modèle dans les différentes manifestations de la mondialisation* (Trudeau, 1998).

Les différents droits assurés aux travailleurs présentent par ailleurs une grande interdépendance entre eux, la promotion ou la mise en place des uns en l'absence des autres pouvant difficilement être effectuées avec succès³². La *Déclaration de 1998 de l'OIT* constitue ainsi un référent inévitable au moment d'évaluer les codes de conduite, représentant le strict minimum qu'on est en droit d'attendre sur un lieu de travail. On mentionne souvent l'Agenda pour un travail décent de l'OIT comme un référent supplémentaire puisqu'elle propose un plancher socioéconomique³³ que les ET sont invitées à observer (Hepple, 2005).

Conception

Il a été démontré que la diversité des acteurs impliqués dans le processus de décision qui entoure l'adoption des codes de conduite a un effet direct sur le nombre et la variété des normes de travail ainsi que sur la qualité et l'efficacité des mécanismes

³² Selon Urminsky, les codes de compagnies, en promouvant certains droits plutôt que d'autres sur la base d'une appréciation des intérêts des consommateurs et/ou de l'opinion publique, risquent de se traduire sur le terrain par une approche sélective en ce qui concerne les problèmes liés au travail, menant à une implémentation inégale des différents droits fondamentaux au travail (Urminsky, 2001).

³³ On parle en général du salaire minimum vital, soit d'un revenu qui permet de subvenir aux besoins élémentaires (logement, énergie, nourriture, habillement, santé, éducation, eau potable, soins aux enfants, transports et épargne) d'une unité familiale moyenne, divisé par le nombre moyen de salariés adultes de l'unité familiale (FWF, 2002).

prévus pour évaluer les lieux de travail (Hepple, 2005 ; Urminsky, 2001 ; Utting, 2002, 2005). Il s'agit donc là d'un argument en faveur de la participation d'acteurs variés (ONG, syndicats, experts en droit du travail) au moment de la conception des codes de conduite. Par ailleurs, si la dimension "démocratique" des modes de régulation du travail doit être préservée, la participation d'acteurs légitimes et représentatifs des travailleurs visés par ces codes est indispensable (Blackett, 2004). En l'absence d'une telle participation, on pourra présumer que les codes répriment le processus de participation et de négociation des travailleurs sur les lieux de travail. Il est donc souhaitable que le contenu des codes ainsi que les processus par lesquels ils sont déterminés et implantés impliquent les travailleurs, tout en renforçant leur pouvoir de participation et de négociation (Murray, 1998 ; BM, 2003 ; CCC, 2005 ; Utting, 2005 ; WRC, 2005).

Implantation, contrôle et vérification

Étant donné la complexité des chaînes globales de production, l'implantation d'un code de conduite ne pourra avoir lieu que si les ressources nécessaires y sont affectées (Urminsky, 2001). L'existence de plans d'implantation des codes établis de façon concertée, des horizons temporels pour leur mise en place, l'appropriation par les gestionnaires de terrain et les travailleurs du contenu des normes promues sont les principaux facteurs à prendre en compte ici (Banque Mondiale, 2003).

L'existence d'un plan d'implantation du code de conduite ne peut cependant garantir sa mise en œuvre efficace. Pour qu'une entreprise puisse prétendre qu'un code de conduite est implanté dans la chaîne de production, elle doit prévoir des mesures de surveillance qui lui permettent de s'assurer que cette mise en œuvre a bel et bien eu lieu. Afin de voir ses prétentions confirmées, elle doit également se soumettre à un mécanisme de vérification externe et objectif d'un certain nombre de ses installations, qu'elle n'aura pas elle-même repérées. Pour ce faire, différentes pratiques sont déterminées : monitoring, vérification, inspection, audit, audit social, contrôle. Certaines se rapportent à la fonction de surveillance de l'application du code, laquelle est généralement effectuée directement par l'entreprise (on parle alors de "first party

assessment”) ou par une entité qu’a mandatée l’entreprise (on parle alors de “second party assessment”). La vérification formelle et objective des lieux de travail par des entités compétentes indépendantes de la firme constitue la preuve ultime que les codes de conduite sont appliqués (“third party assessment”).

On utilise souvent comme s’ils étaient interchangeables les différents termes liés à ces pratiques, ce qui génère beaucoup de confusion à leur sujet. Nous avons donc présenté au tableau 2.1 les termes et les définitions qui reflètent les processus généralement proposés au sein des diverses IMP (et de la littérature) pour évaluer et témoigner de l’application des codes de conduite sur les lieux de travail.

Sanctions

Que les résultats des différentes formes d’évaluation rendent compte ou non de situations conformes au contenu des codes de conduite, la première attente en ce qui concerne ces processus est la transparence. On appréciera donc que ces évaluations fassent l’objet de rapports publics. En cas de non-conformité des lieux de travail, de strictes mesures de correction, élaborées de pair avec les gestionnaires des lieux de travail, devraient faire l’objet d’un plan de travail incluant un échéancier, également rendu public. L’existence de ces rapports publics aidant, les lieux de travail pris en faute deviendront souvent le point de mire de nombreux acteurs. Dans tous les cas, l’arrêt subit des relations d’affaires avec le fournisseur sera très mal perçu. De telles mesures de représailles peuvent conduire à une situation encore plus difficile pour les travailleurs, tout en incitant les fournisseurs et les travailleurs à garder secrets les modes réels de fonctionnement dans les lieux de travail (WRC, 2005). Dans certains cas chroniques de non-conformité, les relations d’affaires qui lient les installations fautives aux promoteurs des codes devront réellement être interrompues, sans quoi les différents mécanismes de contrôle et de vérification perdraient toute crédibilité.

TABEAU 2.1**PRATIQUES VISANT L'ÉVALUATION DES LIEUX DE TRAVAIL**

Audit social L'audit social est l'instrument le plus utilisé pour déterminer la conformité des lieux de travail au contenu d'un code de conduite. Il vise à vérifier des façons de faire selon un protocole convenu de collecte et d'évaluation de différents types de données qui pourront être recoupées. L'examen de la documentation, l'inspection sur le lieu de travail et la conduite d'entretiens avec les cadres et/ou les travailleurs constituent les composantes principales de l'audit social. Il ne s'appuie pas sur un contrôle permanent même si les procédures de suivi sont courantes. C'est un outil dans un certain processus et peut donc être un outil de contrôle ou de vérification. Le terme « audit social » différencie les audits portant sur les rapports sociaux des autres audits.

Inspection L'inspection est une visite effectuée sur un lieu de travail pour observer les pratiques ou les conditions de travail afin de déterminer si un code de conduite est appliqué. Elle s'appuie sur l'observation directe des sites et s'accompagne d'éventuelles discussions informelles avec les travailleurs et les cadres. Elle peut durer de quelques heures à quelques jours, mais il s'agit toujours d'un examen ponctuel et non pas continu. Certaines inspections sont annoncées, d'autres ne le sont pas. Une inspection n'amène pas nécessairement de recoupement des informations.

Contrôle (monitoring) Le contrôle désigne la surveillance des conditions de travail par rapport à un ensemble de normes de travail. Cette surveillance est effectuée régulièrement ou fréquemment par des personnes présentes sur le lieu de travail, qui peuvent avoir librement accès à la direction et au personnel et surveiller de manière suivie un dispositif. L'adverbe "fréquemment" impose d'être présent suffisamment souvent pour pouvoir déceler les écarts par rapport au comportement type. Contrairement à l'audit social, le contrôle permet d'avoir un point de vue plus approfondi sur un lieu de travail et plus à long terme. Il peut être effectué par : (1) un cadre constamment ou fréquemment présent sur le lieu de travail ; (2) un employé de ce lieu de travail (un délégué syndical par exemple) ; (3) un fonctionnaire d'État ou d'une collectivité locale, constamment ou fréquemment présent sur le lieu de travail ; (4) un représentant d'une grande marque, d'un distributeur ; (5) une ONG.

Vérification La vérification est un processus non continu qui consiste à contrôler la véracité des allégations relatives aux conditions de travail et au respect des dispositions du code de conduite. Elle doit être effectuée par des organismes ou des personnes indépendantes des entreprises ou des organisations dont les allégations sont vérifiées. L'usage du terme « vérification » est promu par la CCC. Plusieurs utilisent cependant pour la même fonction les termes « monitoring externe » ou « monitoring indépendant ».

Sources : Hunter et Urmisnky, 2004 ; Ascoly et Zeldenrust, 2003.

2.2.2 Les codes individuels d'entreprise³⁴

Les codes individuels d'entreprise sont ceux qui sont adoptés individuellement par une seule entreprise. Si on s'intéresse à tous les secteurs industriels pris dans leur ensemble, et donc à tous les codes de conduite sur le marché, peu importe les aspects qu'ils comportent, 50 % des codes relèvent de la catégorie des codes individuels d'entreprise. Parmi les codes qui comprennent des normes de travail, la proportion des codes individuels d'entreprise augmente à 67,5 % (Urminsky, 2001).

Niveau d'adhésion des ET

Selon l'OIT, les plus grandes entreprises multinationales au monde, notamment les entreprises américaines du secteur du vêtement et du commerce lié à ce secteur (soit les manufacturiers et les détaillants, les grands magasins ayant différents rayons, les détaillants offrant une marchandise de masse et les compagnies spécialisées dans les livraisons de vêtements par la poste) ont recours aux codes de conduite comme moyen de s'approvisionner de façon responsable (Urmisnky, 2001 : p. 16). Dans un rapport récent, la Banque Mondiale estimait à plus d'un millier le nombre de codes de conduite élaborés par des firmes internationales sur une base volontaire, selon leurs besoins d'affaires (BM, 2003 : p. 3). Même si ce nombre peut sembler élevé, il ne représente que 1,5 % des 64 592 ET répertoriées en 2002, lesquelles comportaient 851,167 sociétés affiliées étrangères (Hepple, 2005 : p. 6 ; Utting, 2002).

Aspects couverts

En ce qui concerne les normes faisant partie de ces codes, soulignons d'abord que moins de 20 % de ceux-ci font référence aux normes internationales du travail (BIT,

³⁴ Les données que nous présenterons au sein de cette section sont tirées de différentes revues des codes de conduite : la revue de l'OCDE, qui porte sur 246 codes issus de toutes les industries confondues, avec un regard plus précis à l'occasion sur l'industrie du vêtement et de l'extraction, publiée en 2000 (OCDE, 2000) ; la revue de l'OIT publiée en 2001 (Urminsky, 2001), qui porte sur 258 codes comportant des normes d'emploi ; la revue de l'OIT par Sajhau, qui porte exclusivement sur l'industrie du vêtement (OIT, 1998) ; la revue du BIT qui porte sur 300 initiatives issues de plusieurs industries, publiée en 2003. On peut se désoler de devoir se référer à des données émises il y a 5 ans, alors que le phénomène des codes de conduite est en constante évolution. Ces revues semblent pourtant les plus actuelles puisque ce sont également celles auxquelles fait référence Hepple dans sa publication de 2005.

2003 : p. 3). Selon Urminsky et une étude menée par la Banque Mondiale, plusieurs entreprises considérées comme des pionnières quant à la responsabilité sociale ne font aucune référence aux normes internationales du travail ou aux conventions de l'OIT dans leur code de conduite (Urminsky, 2001 : p. 23 ; Banque Mondiale, 2003). Il existerait en fait de grandes divergences entre les différents codes à propos des référents utilisés par leurs concepteurs pour déterminer le niveau à atteindre quant aux normes du travail promues. La plupart du temps les concepteurs des codes se reporteraient à leurs propres définitions des buts à atteindre. Plusieurs utiliseraient seulement des portions des instruments de l'OIT et modifieraient parfois le sens ou les intentions de ceux-ci. Les codes d'entreprises, lorsqu'ils traitent du travail des enfants, ne feraient référence par exemple que dans 2 % des cas aux instruments internationaux, les standards promus étant la plupart du temps "autodéfinis" (Urminski, 2001).

Les normes les plus fréquentes dans ces codes sont l'environnement de travail « raisonnable » (75 %), l'interdiction de la discrimination et/ou du harcèlement (60 %), la rémunération (45 %), le travail des enfants (43 %), le travail forcé (38 %), les heures de travail (31 %) et la liberté d'association (30 %). Le respect des lois nationales y est recommandé dans 65 % des cas (OCDE, 2000). Cette proportion diminue à 53 % dans le cas des revues qui ne s'intéressent qu'aux codes qui comportent des normes de travail, ces références aux lois nationales portant surtout sur le salaire recommandé (Urminsky, 2001)³⁵.

La revue de l'OIT accorde une attention particulière aux codes incluant des normes de travail et présente les données par secteur industriel. L'analyse des codes du secteur du vêtement, du textile et de la chaussure révèle des résultats un peu différents des précédents. Les engagements les plus fréquemment pris quant aux normes du

³⁵ Les données que nous présentons ici représentent tous les types de codes, des données concernant les aspects couverts par les codes d'entreprise seuls n'étant pas disponibles. En ce qui concerne les données de l'OIT (Urminsky, 2001) les données expriment cependant une forte tendance suivie par les codes d'entreprise puisque ceux-ci représentent 67,5 des codes inclus dans cette revue. Dans le cas de l'OCDE ils représentent 50 % des codes révisés.

travail sont liés aux Conventions de l'OIT ou aux Conventions des Nations Unies relatives aux droits humains, sans que celles-ci soient mentionnées. Ces codes s'intéressent aux aspects suivants : le travail des enfants (89 %), la rémunération (84 %), le travail forcé (79 %), la santé et la sécurité au travail (77 %), les heures de travail (60 %) et la liberté d'association (47 %). Selon Urmisnky, les renvois à la liberté d'association à l'intérieur des codes individuels d'entreprise dans l'industrie du vêtement sont particulièrement représentatifs de l'approche "autodéfinition" (Urmisnky, *op. cit.* : p. 26).

Conception

Initialement les codes individuels d'entreprise étaient adoptés la plupart du temps individuellement et unilatéralement par les sièges sociaux des entreprises (Blackett, 2001). Aujourd'hui encore, les ressources internes des entreprises, y compris les gestionnaires des installations où doivent s'appliquer ces codes, ne sont guère plus mis à profit au moment de les définir ou de les implanter (Banque Mondiale, 2003). Dans tous les cas, on estime que les codes individuels d'entreprise sont élaborés sans concertation externe.

Implantation, contrôle et vérification

Selon la revue des codes individuels d'entreprise réalisée par l'OCDE, 34 % de ces codes constitueraient des déclarations à l'intention du public, 31 % seraient des déclarations à l'intention de leurs employés et 35 % des déclarations qui sont destinées aux fournisseurs et aux partenaires en affaires (OCDE, 2000).

Les informations liées à l'implantation sont en général peu détaillées pour cette catégorie de codes, car, pour en saisir la teneur, il faudrait faire des recherches approfondies. Le cas par cas est donc de rigueur, ce qui complique les généralisations. Pour le moins, sait-on que les systèmes d'implantation des codes de la plupart des entreprises ne comportent pas les ressources humaines requises, que la participation des travailleurs n'y est pas adéquate et que tout le processus manque de transparence. Ainsi, seuls 8 % des codes incluent des déclarations portant sur leur

diffusion/communication; 10 % de ces codes spécifient que le code doit être distribué aux employés ou être disponible et visible ; 15 % font référence à des personnes ou à un service responsable d'en superviser l'implantation et 15 % requièrent que le fournisseur signe un document attestant qu'il est familier avec le contenu du code et qu'il s'engage à en respecter les prescriptions (Urminsky, *op. cit.* : p. 35).

En ce qui concerne le contrôle et la vérification, plus de 70 % des codes de compagnies ont recours à l'audit social pour surveiller et témoigner de l'application des codes de conduite sur leurs chaînes de production. Parmi ceux-ci, 95 % mentionnent des procédures strictement internes ("first party assessment"). Des inspections sur le terrain et la mise en place de procédures pour canaliser les plaintes sont mentionnées dans 29 % de ces codes (OCDE, *op. cit.*). En 2002, les travaux de Kolk & Van Tulder (2002) indiquaient que 44 % des firmes dont les codes comportent des aspects liés au travail exercent un audit social quant à leur mise en oeuvre. La plupart des firmes le font elles-mêmes à l'interne ("self party assessment"). Quelques-unes seulement auraient recours à des vérificateurs externes. Presque toutes les firmes ayant mis en place des mesures crédibles d'audit social participeraient également à une initiative multipartite.

Alors que l'industrie du vêtement présente des chaînes de production fort complexes et qu'elle a tendance à s'établir dans des pays peu développés sur le plan du droit du travail, moins de 40 % des codes issus de cette industrie mentionnent l'existence de systèmes d'audit social qui permettraient de s'assurer de l'implantation efficace des codes (contre 70 % des codes toutes industries confondues). Près de 32 % des codes signalent la possibilité de mettre fin aux contrats si les standards prescrits ne sont pas respectés (Urminsky, *op. cit.*).

En 2004, la Campagne Clean Clothes a organisé une vaste recherche afin d'évaluer l'efficacité des pratiques utilisées par les ET pour vérifier l'application de leur code

de conduite sur les lieux de travail³⁶. Dans le rapport de cette recherche, on constate que les pratiques d'audit social utilisées par les firmes ne réussissent pas à détecter des aspects importants de non-conformité aux codes de conduite³⁷. Certains types d'ET sont particulièrement visés étant donné l'usage qu'elles font de méthodes d'audit social basées sur des modèles largement discrédités ou reconnus comme non rigoureux. Les détaillants non spécialisés (supermarchés, magasins à escompte, grands magasins) et les commerçants qui fonctionnent par commandes postales sont particulièrement ciblés par ces critiques (CCC, 2005 : p. 13). Les doutes que génèrent cette catégorie de codes de conduite semblent donc des plus fondés³⁸.

2.2.3 Les codes d'association

Représentant 36 % des codes tous secteurs confondus (OCDE, 2000) et 11 % des codes qui incluent des aspects liés au travail (Urminsky, 2001), la caractéristique majeure des codes d'association est d'impliquer plusieurs entreprises au sein d'un même secteur industriel. Ils sont élaborés par des associations d'affaires et des groupes industriels, le plus souvent des associations de fournisseurs/exportateurs ou de détaillants importateurs. Dans les faits, des groupes industriels internationaux ont créé un nombre considérable de ces codes, d'autres ayant plutôt été adoptés au niveau des pays producteurs.

Les autorités qui adoptent ces codes au niveau national cherchent en général à mettre en place une plateforme dont le rôle est d'assurer la conformité des lieux de travail

³⁶ La recherche a été réalisée dans 9 pays parties de la chaîne de production dans l'industrie du vêtement, en collaboration avec des partenaires locaux de ces pays. Le rapport de CCC est également basé sur les travaux de l'organisation SOMO et sur ceux du professeur Dara O'Rourke de l'Université Berkeley, reconnu comme un expert du monitoring.

³⁷ Les principaux reproches faits aux modèles utilisés par ces firmes sont : i) le recours à des firmes commerciales d'audit, non expérimentées et ne possédant pas le profil et les capacités pour évaluer les aspects sociaux des codes de conduite ; ii) l'absence de recours à des visites non annoncées, ce qui permettrait aux installations de se préparer en vue des audits ; iii) le peu de recours à des acteurs ou autres formes d'informations locales pour préparer les audits ; iv) la réalisation de rencontres brèves avec quelques travailleurs choisis par les fournisseurs ; v) l'absence de mise en place de mécanismes de plaintes destinés aux travailleurs ou à leurs alliés ; vi) l'inexistence ou le peu de suivi des plans correctifs.

³⁸ Voir à ce sujet l'article de Corinne Gendron et al, "*Wal Mart : une responsabilité sociale à bas prix*" paru dans le journal *Le Devoir* du 14 décembre 2005. On trouvera cet article sur le site de la CRSDD à l'adresse suivante : <http://www.crsdd.uqam.ca/publication/?page=article>.

aux normes promues. Ces plateformes ont également le potentiel, si elles sont acceptées et reconnues par les acheteurs et les investisseurs, de réduire le nombre des audits qui sont réalisés par chacun des acheteurs individuellement (FLA, 2005).

Niveau d'adhésion des ET

Puisque la littérature s'intéresse assez peu à ces codes d'association, il est difficile d'estimer le nombre d'entreprises qui y adhèrent³⁹. Tout porte à croire que ce nombre est considérable, étant donné la capacité des associations industrielles de mobiliser leurs membres et de vendre les avantages des codes, y compris outre-mer. Certaines industries ont ainsi élaboré des codes qui incluent des aspects liés au travail et qui sont d'envergure internationale, telle que l'industrie du thé (Tea Sourcing Partnership), du jouet (International Council of Toy Industries), du sport (World Federation of the Sporting Goods Industry) et du vêtement (World Responsible Apparel Partnership, WRAP). Ces codes ont l'avantage d'impliquer à la fois les acheteurs et leurs fournisseurs, ce qui en théorie devrait faciliter leur diffusion. Des organisations d'employeurs ont été très actives en Amérique latine pour promouvoir certains de ces codes, présentés comme des structures auxquelles les membres peuvent participer sur une base volontaire. Le code du WRAP, créé aux États-Unis, a ainsi été adopté par des organisations d'employeurs de sept pays d'Amérique centrale et des Caraïbes. D'autres modèles de ces codes, d'envergure nationale, ont également été élaborés, en Asie et en Amérique centrale. La Thaïlande a introduit la norme Thai Labor Standard 8001-2003, alors qu'en Chine le Conseil chinois du textile et de l'habillement (China National Textile and Apparel Council, une association industrielle, auparavant le ministère chinois du Textile) a adopté un code de conduite et un guide visant son application. La Compagnie de la Baie d'Hudson aurait accompagné ce processus (FLA, 2005 ; MSN, 2006).

³⁹ En fait nous avons pu remarquer qu'une partie de la littérature fait peu la différence entre les codes d'association et les IMP. Ainsi, des sources importantes d'informations telle que la Banque mondiale (2003) ont tendance à classer des codes tels que celui du WRAP parmi les IMP. Le fait que plusieurs entreprises adhèrent à ces codes et que certaines d'entre elles aient prétendu impliquer les parties prenantes des entreprises a vraisemblablement porté à confusion à leur sujet.

Aspects couverts

Les codes d'association de niveau international n'ont pas la réputation d'être les plus progressistes sur le plan de la protection en terme de contenu qu'ils offrent aux travailleurs. À ce sujet encore la littérature est peu abondante et la recherche approfondie au cas par cas est de rigueur. Nous verrons plus loin que la protection offerte par le WRAP est moins importante que celle offerte par d'autres codes. Le code de l'industrie du jouet se concentre surtout sur l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé et la santé et la sécurité au travail. En ce qui concerne le code du secteur des articles de sport, sous la mire de la CCC qui a fait des Jeux Olympiques l'un de ses portes étendards, on s'attendrait à ce qu'il soit beaucoup plus élaboré. Pourtant, il porte la durée maximale de la semaine de travail à 60 heures, alors que la recommandation 116 de l'OIT sur la réduction de la durée du travail fixe ce maximum à 48 heures.

Les codes et les politiques élaborés par les associations d'entreprises dans les pays en développement et en transition sont quant à eux souvent adoptés en réponse au grand nombre d'initiatives en matière de responsabilité sociale dans les pays industrialisés auxquelles ils sont confrontés. Elles sont donc souvent très complètes en termes de contenu (BIT, 2003).

Dans plus de 66 % des cas, ces codes d'association recommandent le respect des lois nationales. Dans les cas où ces législations ont tendance à refléter les obligations prévues aux normes internationales du travail, les codes de conduite qui incitent au respect des lois nationales renforcent inévitablement leur application. Mais dans les cas, tels que la Chine, où les législations nationales ne respectent pas les obligations minimales, les codes d'association dont la formulation incite au respect des lois nationales, sans faire référence aux conventions internationales, sont beaucoup moins bien perçus.

Conception

Bien qu'en Europe certaines initiatives régionales issues d'associations industrielles aient été créées en collaboration avec les syndicats, la plupart des codes d'association sont perçus comme "unilatéraux" de la part de la partie patronale, avec peu d'implication des travailleurs, de leurs représentants ou d'autres acteurs plus récents au sein des systèmes de relations industrielles, comme les ONG (MSN, 2006).

Implantation, contrôle et vérification

Le niveau d'implantation de ces codes est très peu discuté et documenté. Selon le BIT, quelques-uns ont été critiqués pour la faiblesse de leurs mécanismes de monitoring ou pour l'absence de processus de vérification indépendant, un élément central des systèmes de conformité (FLA, 2005 ; BIT 2003). Comme nous le verrons plus loin, le code du WRAP est très mal perçu à cet effet (MSN, 2002). Étonnamment, on reproche à ces codes de comporter peu d'incitatifs pour favoriser la collaboration entre les détaillants et les fournisseurs (BIT, 2003). Ils pourraient pourtant être promus avec une certaine facilité au sein des chaînes de production mêmes, étant donné les relations d'affaires qui existent entre les membres des associations industrielles.

En conclusion, les avantages de ces codes impliquant plusieurs entreprises ou proposant une couverture dans tout un secteur industriel sont évidents pour les contractants, les sous contractants et les fournisseurs, puisque ceux-ci travaillent souvent pour plus d'une compagnie. Ils réduisent également les craintes des ET de devoir subir une concurrence déloyale de la part de leurs compétiteurs si elles imposent des normes offrant une couverture plus importante sur leur chaîne de production. Ces codes issus d'associations du secteur industriel peuvent donc permettre de rationaliser les coûts liés à la conception, à l'implantation et au monitoring tout en présentant l'avantage de diminuer les effets adverses de la compétition entre les membres d'un même secteur (Urminsky, 2001). Selon les consultations menées par la Banque mondiale (2003 : p. 45), toute une série de facteurs apparaissent cependant importants pour assurer le succès des efforts des

associations d'affaire et des groupes industriels qui promeuvent des codes d'association :

- ♦ L'adhésion d'une masse critique d'entreprises au niveau national, ou d'associations d'entreprises au niveau international, constitue un enjeu majeur pour éviter que les entreprises qui ne participent pas bénéficient d'avantages économiques.
- ♦ Les initiatives qui impliquent un nombre varié de partenaires seront reconnues comme plus crédibles et efficaces que celles qui n'impliquent que des acteurs du secteur privé.
- ♦ Les normes promues doivent être conformes à celles qui sont internationalement reconnues. Toute initiative qui propose des normes en deçà de ces dernières risque d'être associée à des tentatives cherchant à tirer vers le bas la protection offerte aux travailleurs.
- ♦ Pour être réellement efficaces, ces initiatives devront être accompagnées de mesures visant le renforcement des capacités, considérées comme nécessaires à une réelle appropriation des codes de la part des acteurs locaux.

2.2.4 Les "initiatives multipartites"

L'émergence de ces initiatives est attribuée à une prise de conscience graduelle, à partir de 1995, de la faiblesse structurelle des codes individuels d'entreprise, tout comme au poids croissant sur l'échiquier mondial de nouvelles forces sociales, celles des ONG et des consommateurs (Utting, 2002). Les ET qui sont associées à ces initiatives semblent par ailleurs particulièrement proactives en termes de responsabilité sociale. Elles seraient également motivées à mettre en place des mesures qui s'appliquent à toute leur structure corporative et à l'ensemble de leur chaîne de production (Utting, 2005).

Toutes les initiatives multipartites ne font pas la promotion de normes de travail. Certaines sont particulièrement axées sur les normes environnementales, telle la Norme ISO 14001, un système de certification de la responsabilité sociale des entreprises reconnu comme le plus important au monde. Les initiatives portant sur les normes de travail auxquelles on fait référence le plus souvent sont l'initiative britannique Ethical Trading Initiative (ETI), initialement promue par le gouvernement britannique ; l'association Fair Labor Association (FLA), promue par l'administration Clinton ; le Worker Rights Consortium (WRC), formé sous l'élan de l'Association des étudiants contre les ateliers de misère (USAS) ; la norme Social Accountability International (SA8000) élaborée sous le modèle de la norme ISO par une grande association américaine de consommateurs, le Council on Economic Priorities; la Fair Wear Foundation (FWF), une IMP reconnue (avec le WRC) comme l'une des initiatives les plus ancrées à la base. La FWF a été instaurée aux Pays-Bas par la Campagne européenne Clean Clothes, elle-même reconnue pour la rigueur de ses interventions. CCC n'est pas une IMP, mais une coalition internationale utilisant l'approche des campagnes pour influencer le comportement des ET et améliorer les conditions de travail au niveau international. D'autres initiatives, en plus de faire la promotion de normes du travail, s'intéressent aux normes environnementales et à la protection des droits humains dans leur ensemble, comme le Pacte mondial lancé par l'ONU (Global Compact) et le Global Reporting Initiative (GRI).

Niveau d'adhésion des ET

Ces initiatives attirent à ce point l'attention qu'on en vient à penser qu'elles sont parvenues à mobiliser la majorité des ET. Afin d'y voir plus clair, nous présentons au tableau 2.2 des données qui permettent d'apprécier concrètement le nombre d'ET qui adhèrent aux IMP actuellement (2005), comparativement aux IMP qui y adhéraient en 2002. Même si plusieurs des compagnies impliquées au sein des IMP sont parmi les plus importantes au monde⁴⁰, l'importance en termes quantitatifs de la

⁴⁰ 105 des firmes participant au Global Compact font partie du Fortune Top 500.

participation des ET au IMP constitue selon Utting (2005) un des principaux enjeux concernant ces initiatives.

Ainsi, le Global Compact et la Global Reporting Initiative (GRI) sont les deux initiatives qui regroupent le plus d'adhésion. Elles sont aussi celles dont le « membership » a le plus augmenté au fil des ans. Pourtant selon Utting 40 % des entreprises affiliées au Pacte mondial reconnaissent être demeurées totalement inactives sur le plan des mesures recommandées. Le pacte mondial ne requiert par ailleurs aucune vérification de l'application sur les lieux de travail des normes promues. Quant au GRI, si plus de 700 entreprises ont déclaré utiliser au moins une recommandation du guide de rapportage, seules 68 d'entre elles utiliseraient l'ensemble des recommandations d'une façon systématique (Utting, 2005).

Le tableau 2.2 permet de constater que les initiatives les plus contraignantes en termes de contrôle et de vérification (WRC, FWF, ETI, FLA, CCC) rallient un nombre fort limité d'ET. Ce sont également les initiatives dont le « membership » a le moins augmenté au cours des dernières années. De plus, seules 6 des 20 ET adhérant à la FLA sont certifiées. Les autres bénéficient toujours de la période d'implantation du code allouée par la FLA.

Aspects couverts

Selon les consultations menées par la Banque Mondiale (2003 : p. 21), les acteurs des systèmes de relations industrielles de plusieurs pays partagent la perception suivant laquelle les aspects liés au travail qui apparaissent à la plupart des déclarations des IMP tendent vers « *une profonde et croissante convergence envers les principales conventions de l'OIT* ». Si semblable convergence existe parmi les codes publics internationaux, cela ne semble pas encore être le cas au sein des IMP. Une note d'information du BIT, destinée au conseil d'administration de l'OIT, rapporte, par exemple, que les références aux normes de l'OIT à l'intérieur de ces initiatives sont “ *relativement nombreuses* ” (BIT, 2003).

TABLEAU 2.2			
PARTICIPATION DES FIRMES INTERNATIONALES AUX IMP			
Initiative	Portée Potentielle	Données 2002 (a)	Données 2005
Clean Clothes Campaign (Code adopté en 1998) Campagne internationale et réseau d'ONG, de syndicats et autres organisations ; promotion d'un code de conduite et de systèmes indépendants de vérification.	Entreprises européennes	CCC en France, au Pays-Bas, en Suisse et en Suède travaillent avec 15 détaillants européens.	Données non disponibles
Ethical Trading Initiative (1998) Identification, développement et promotion des bonnes pratiques de travail. Instauré par DFID, entreprises, syndicats et ONG britanniques. Forum d'apprentissage sans processus de certification. Monitoring réalisé sous une approche projet.	Entreprises britanniques	36 ET associées (Octobre 2001) 12 ET associées en 1998	38 (Décembre 2004) (c)
Fair Labour Association (1998) Instauré aux États-Unis sous l'égide de Bill Clinton. Code et processus de certification d'entreprises de marque dans le secteur du vêtement et des articles de sport.	Entreprises américaines Certifie des entreprises de marque. Fournisseurs, contractants et sous-contractants sont visés, à l'exception des installations « minimales » ⁴¹ .	13 ET participantes 4 000 installations 161 collèges (Novembre 2001)	♦ 6 entreprises sont certifiées. ♦ 15 firmes ont le statut d' <i>entreprises participantes</i> . ♦ 13 entreprises sont reconnues <i>Licenciées B</i> . ♦ 3623 installations visées ♦ 184 collèges et universités concernés (c)
Fair Wear Foundation (FWF) 1999 Pays-Bas Instauré par CCC et le syndicat FNV (membre danois de CISL). Se veut une entité européenne de vérification des codes de conduite. Aucune certification, mais monitoring externe, mécanismes de plaintes, audit des systèmes de gestion.	Entreprises danoises visées S'applique à toute la chaîne de production. Bangladesh, Chine, Inde, Indonésie, Macédoine, Pologne, Roumanie, Turquie et Tunisie	Non disponible	15 ET (c)

⁴¹ Les installations avec lesquelles les compagnies octroient des contrats de production pour moins de 6 mois au cours d'une période de 24 mois ou pour lesquelles le contrat avec la compagnie ne compte que pour 10 % ou moins de la production totale annuelle.

Pacte mondial (juillet 2000) Encourage les ET à adhérer à neuf (9) principes liés à l'environnement, aux droits humains et aux normes de travail. Aucune certification/monitoring. Invite les ET à publier leurs meilleures pratiques.	Mondial	400 ET dont 31 ont soumis leurs meilleures pratiques. (Oct. 2001)	2339 ET, dont 105 font partie du Fortune Global 500. 125 ont soumis leurs meilleures pratiques. (Mars 2006) (b)
Global Reporting Initiative (1997) Guide pour le reportage au niveau social et environnemental.	Mondial	83 ET réfèrent au guide. (Oct. 2001)	707 ET réfèrent au guide. 68 ET utilisent le guide systématiquement. (Août 2005) (b)
ISO 14001 (1995) Propose un guide pour améliorer les systèmes de gestion environnementaux ainsi qu'un processus de certification.	Mondial	23 000 installations certifiées	90 569 installations certifiées (Décembre 2004) (b)
SA 8000 (1997) Normes de travail, processus de vérification et de certification des lieux de travail.	Mondial. Certifie les fournisseurs seulement. Chine, Brésil, Inde et Italie : principaux lieux de certification.	8 détaillants occidentaux sont signataires, adoptant le code pour leur chaîne de production. 80 installations certifiées (Nov. 2001)	11 détaillants signataires 763 installations (Mars 2006) (c)
Workers Right Consortium (WRC, 2000) Instauré par l'Union étudiante "anti-ateliers de misères" (USAS pour son sigle en anglais). Vise les installations sur les chaînes de production de compagnies qui produisent des biens sous licences des collèges et des universités. WRC investigate les lieux de travail. Pas de certification.	Entreprises américaines	90 collèges et universités affiliées 2 installations sont l'objet d'un rapport de vérification.	100 collèges et universités affiliées 15 installations sont l'objet d'un rapport de vérification. (Mars 2006) (c)
Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP, 1998) Initiative de l'Association américaine des manufacturiers de vêtements. Propose des principes de production et un système de certification des installations depuis 2000.	Entreprises américaines	225 installations enregistrées 23 installations certifiées 13 Associations de manufacturiers ont adopté les principes.	1440 installations enregistrées 600 installations certifiées 21 Associations de manufacturiers ou de maquiladoras ont adopté les principes. (Décembre 2004) (c)

Source : (a) Utting, 2002 ; (b) Utting, 2005 ; (c) Notre propre revue des sites Web concernés.

Selon cette revue réalisée par le BIT :

- 50 % des initiatives révisées mentionnent les Conventions C87 et C98, portant sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective ;
- 33 % de ces initiatives mentionnent les Conventions C138, C111, C100 et C29, portant respectivement sur l'âge minimum permis dans le cas du travail des enfants, la discrimination au travail, l'égalité de rémunération et le travail forcé ;
- 17 % mentionnent les Conventions sur l'abolition du travail forcé (C105);
- aucune ne signale la Convention C182 (Travail des enfants) qui venait à peine d'être adoptée au moment où s'est réalisée l'étude de référence en 2001.

Effectuée par la Banque Mondiale (BM), la revue détaillée des aspects couverts par certains des codes de conduite les plus en vue entend par ailleurs rendre compte des tendances émergentes quant aux codes de conduite⁴². Le rapport de la BM confirme qu'on renvoie encore rarement d'une façon explicite et directe à des conventions précises au moment de définir les normes de travail promues au sein des IMP. La plupart des définitions respecteraient cependant l'esprit des *Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises* de l'ONU⁴³, sans toutefois comporter les obligations qu'impliquent les conventions de l'OIT qui s'appliquent aux normes promues par les codes.

Le rapport de la Banque mondiale souligne par exemple, sur le plan de la durée de la semaine de travail, que la tendance émergente s'oriente vers une durée de la semaine ordinaire de travail à 48 heures avec un maximum fixé à 60 heures. Quand on y

⁴² Cette revue réalisée en 2003 portaient sur 19 codes de conduite d'ET jugées les plus progressives sur le plan de la responsabilité sociale ainsi que sur une dizaine des initiatives multipartites les plus connues.

⁴³ Les *Normes de l'ONU* dans le cas du travail forcé, du travail des enfants et de la santé et la sécurité au travail font référence aux instruments internationaux et aux lois nationales qui s'appliquent ainsi qu'aux droits humains internationaux et aux lois humanitaires. En ce qui concerne le droit d'association et de négociation collective, le libellé décrit ces droits en plus de recommander le respect des lois internationales et nationales qui s'appliquent. Les Normes de l'ONU spécifient également qu'un salaire décent doit être assuré par les ET, par le biais d'une rémunération qui répond aux besoins des travailleurs et de leur famille.

regarde de plus près, on constate que toutes les IMP fixent la durée maximale de la semaine de travail à 48 heures, alors que les grandes firmes internationales fixent celle-ci à 60 heures. On voit bien que sur ce plan il existe une marge importante entre les orientations données par les firmes, même les plus progressives, et les IMP. La Banque mondiale rapporte par ailleurs de nombreuses divergences entre les différents codes quant aux salaires et autres compensations, notamment en ce qui concerne le paiement des heures supplémentaires. Là encore nous avons pu constater que toutes les IMP interdisent l'obligation du travail en temps supplémentaire et recommandent que les heures supplémentaires soit rémunérées à un taux majoré. Ce sont les déclarations des grandes firmes internationales qui tendent à varier à ce sujet.

Dans le cas du travail des enfants, si on s'en tient strictement à l'âge minimum prescrit, la tendance de l'ensemble des codes est de respecter les exigences des Conventions C138 et C182. L'analyse détaillée du contenu de chacun des codes étudiés, par les auteurs du rapport de la Banque mondiale, révèle cependant que les conventions de l'OIT procurent sur cet aspect une protection beaucoup plus étendue que celle offerte par la majorité des codes révisés (BM, *op. cit.* : p. 8). Enfin, en ce qui a trait au droit d'association et de négociation collective, la BM rapporte que la tendance dans les codes étudiés est de respecter les obligations prévues au Pacte mondial, sans offrir une protection qui soit comparable à celle que cherche à assurer les conventions de l'OIT concernées (BM, *op. cit.* p. 11).

Conception

Ce sont les ONG, les syndicats et les associations industrielles ou d'entreprises, agissant parfois de concert et parfois à titre individuel, qui lancent ce genre d'initiatives (BIT, 2003). L'une des caractéristiques des IMP est de faire intervenir des acteurs reconnus pour leur attitude de confrontation envers les ET (syndicats, ONG, associations étudiantes) et de les amener à collaborer.

Implantation, contrôle et vérification

Les programmes de surveillance et de vérification des différentes IMP sont très divers. La plupart des pratiques visant l'évaluation de la conformité des lieux de travail aux normes du travail en sont d'ailleurs encore à l'étape des discussions, évaluations et expérimentations (CCC, 2005).

La Fair Labour Association (FLA) a par exemple amorcé une nouvelle page de son histoire depuis 2002 en exigeant maintenant de la part des entreprises un plan rigoureux de mise en œuvre du code de conduite dans toute la chaîne de production. Ce plan doit présenter les mécanismes de surveillance prévus, un pourcentage d'installations précis devant faire l'objet de contrôles internes. Au moins 5 % des installations doivent faire l'objet de vérifications réalisées par des firmes indépendantes accréditées par la FLA (nous verrons plus loin qu'en 2005 c'est 3.3% des installations visées par le programme de la FLA qui ont fait l'objet de ces vérifications externes).

L'ETI, une des initiatives (avec le Pacte mondial) basée sur l'échange des meilleures pratiques entre ses membres, cherche depuis quelques années à évaluer différents systèmes de vérification par le biais de projets expérimentaux. Le contrôle interne des entreprises, l'audit social réalisé par des firmes commerciales, la vérification des lieux de travail par des chercheurs locaux, des vérifications basées sur la participation de syndicats et d'ONG, sont autant de modes d'évaluation des lieux de travail qui sont à l'étude. À partir de 2005 l'ETI souhaitait, selon son rapport d'activités 2004-2005, concentrer ses efforts sur la mise en œuvre par les compagnies membres des meilleures pratiques afin que des changements mesurables puissent être obtenus. Les nouveaux programmes à mettre en place devaient allouer des ressources importantes à des activités de formations des acheteurs et des fournisseurs (MSN, 2006).

D'autres IMP telle que le Workers right consortium (WRC) n'exigent aucun processus spécifique d'implantation et de contrôle de la part des entreprises. Le WRC s'est plutôt doté d'un processus précis et rigoureux lui permettant d'évaluer par lui-

même si oui ou non des lieux de travail doivent être vérifiés. Ce processus est basé sur un mécanisme de plaintes, un processus d'analyse des conditions de risques existant dans un pays et une série de critères permettant de prioriser les activités de vérification.

Le recours aux organisations locales pour la réalisation des activités de contrôle sur les lieux de travail, perçu comme un facteur de succès des processus de vérification par CCC, est très variable. L'ETI et le WRC comptent sur des réseaux étroits d'organisations locales autant pour identifier les vérifications à faire que pour préparer et réaliser celles-ci. Le WRC mise sur son mécanisme de plaintes accessible aux travailleurs, aux syndicats et aux ONG locaux pour contrôler l'application du code promu. Le programme de formation que mettra en place ETI au cours de l'année 2006-2007 inclura deux modules sur les relations avec les partenaires de terrain. La FLA recommande quant à elle la consultation de groupes et d'acteurs locaux par les firmes accréditées de contrôle (la plupart des firmes internationales), tout en ayant accrédité certaines ONG locales à cet effet⁴⁴. Ce sont par ailleurs des firmes commerciales d'audit qui sont sollicitées par le système de vérification Social Accountability International (SAI) et le processus de certification WRAP (CCC, 2005). Bien que ces firmes soient fort expérimentées quant à la réalisation d'audits, on leur reproche, comme cela a déjà été mentionné, de laisser passer plusieurs cas de non-conformité pour ce qui est des audits sociaux (MSN, 2002 ; CCC 2005).

L'expérience acquise à ce jour au sein des IMP, ainsi que certains rapports de recherche comme celui de CCC en 2005 concernant les activités d'audits, ont indéniablement permis de démontrer le caractère indispensable des vérifications externes. Les limitations de ces vérifications à repérer certaines formes de non-conformité aux codes de conduite, notamment celles qui ont trait à la liberté d'association, aux relations de travail et au harcèlement font cependant l'unanimité

⁴⁴ Selon le groupe MSN, c'est d'abord en Amérique centrale qu'on a rencontré des firmes nationales d'auditeurs indépendants, plusieurs ONG présentes dans cette région ayant le profil, l'expérience et les compétences leur permettant de jouer efficacement ce rôle. Parmi celles-ci, les groupes COVERCO et GMIES (MSN, Code Memo # 16, p. 22-23).

(MSN, 2006, CCC 2005). Il a de plus été clairement reconnu que les causes profondes du non-respect des droits du travail quant aux salaires, à la durée du temps de travail et au paiement des heures supplémentaires, ne sont touchées ni par les modes d'implantation actuels des codes, ni par les mesures correctives mises en place lorsque des cas de non-conformité sont constatés (FLA, 2005 ; WRC, 2006).

L'Association des étudiants contre les ateliers de misère (USAS pour son sigle en anglais) a fait une sortie remarquable à ce sujet. Les codes ne toucheraient pas aux causes réelles des problèmes rencontrés sur les chaînes de production, lesquelles comporteraient d'ailleurs trop d'installations à contrôler. Les processus actuels d'implantation et de contrôle, parce qu'ils ignorent la voix des travailleurs dans les chaînes de production, seraient inefficaces. Selon l'USAS, cela serait dû au fait que les prix au niveau des chaînes de production sont inéquitables pour les fournisseurs, que les relations entre les détaillants et ceux-ci manquent de stabilité et qu'on n'accorde pas de renforcement aux installations qui ont de meilleurs résultats sociaux (USAS, 2005).

Selon les termes de référence d'une consultation menée par la Banque mondiale, la réticence de certains fournisseurs à adopter les mesures de responsabilité sociale reflète effectivement une compréhension insuffisante des bénéfices d'affaires qu'on peut associer aux investissements requis par les mesures en question : *"Suppliers in particular did not see a direct link between CSR performance and obtaining or keeping contracts, except in a handful of cases in which buyers were genuinely involved with CSR practices of suppliers"* (BM, p. 27). Plusieurs participants à la consultation de la Banque Mondiale ont confirmé ces suppositions. Ils prétendent que la structure de la chaîne de production dans l'industrie du vêtement et le caractère éphémère des relations liées à l'approvisionnement limitent l'obtention de bénéfices sur la base d'investissements dans la RSE.

La prise de position de l'USAS, entérinée par le WRC et inspirée de cas pratiques⁴⁵, permet ainsi de prendre conscience des limites de l'une des formes les plus robustes des codes de conduite. Le rapport 2005 de la FLA accorde lui aussi une grande importance au fait que plusieurs compagnies sont confrontées par le caractère récurrent de certains cas de non-conformité. Ces compagnies en seraient venues à l'évidence que les mesures de contrôle de la conformité aux codes de conduite, bien que nécessaires, ne sont pas suffisantes. Ces mesures permettraient, dans les meilleurs des cas, de reconnaître les problèmes qui existent, mais non leurs causes. Par conséquent, les mesures de correction mises en œuvre ne parviendraient pas à résoudre les problèmes, puisqu'elles ne prennent pas en compte leurs causes profondes. Plutôt que de lier ces obstacles à l'absence d'équité sur les chaînes de production, les membres de la direction de la FLA estiment qu'on ne considère pas suffisamment les contextes locaux et le profil des acteurs qui doivent mettre en œuvre les codes de conduite. Selon eux, on ne peut se contenter de demander aux fournisseurs des pays en développement de respecter les codes, il faut également développer leurs capacités à le faire (FLA, 2005).

Les gens de la FLA font l'hypothèse que, une fois repérées, les causes des cas de non-conformité vont révéler d'importants besoins de renforcement de capacités parmi les gestionnaires des installations. Nombreux parmi ceux-ci verraient encore les codes de conduite comme des exigences imposées de l'extérieur. Il serait dorénavant admis que des agents externes ne pourront jamais visiter les installations assez souvent pour en assurer la conformité. Les gestionnaires et les travailleurs seraient dorénavant vus comme les réels agents de conformité. Leurs capacités devraient être renforcées si l'on doit viser des changements à long terme sur les lieux de travail. La FLA aurait

⁴⁵ La direction du WRC est depuis longtemps préoccupée par la constante pression sur les prix que doivent assumer les fournisseurs des pays en développement pour demeurer présents sur les chaînes de production. Le tout est combiné à l'instabilité créée par les acheteurs qui vont d'un fournisseur à un autre sans reconnaître les installations "modèles" sur le plan des normes sociales (Voir à ce sujet les procès verbaux de 2004 et 2005 du CA de WRC sur le site WEB du consortium). Les rapports de vérification de WRC rapportent des cas précis, comme nous le verrons plus loin.

ainsi élaboré une nouvelle approche de contrôle, le FLA 3.0, qui accordera un rôle important à la société civile locale (FLA, 2005).

Voilà donc de quoi réjouir les représentants du Centre de ressources asiatique de monitoring (AMRC). Ceux-ci ont en effet mis en évidence depuis longtemps l'absence de volonté de la part des ET à impliquer d'une manière efficace les acteurs locaux qui semblent pourtant aptes à suivre l'implantation sur le terrain des codes de conduite : *"It is plain to AMRC that the most practical and obvious area of activity which companies seem determined not to explore is to see if CoCos (codes of conduct) are effective when monitored and implemented by the workers themselves. This has been AMRC's recommendation right from the start of the CoCo debate"*⁴⁶.

2.3 Représentativité et rôle des instances publiques

Pour certains, un des points faibles de l'approche des codes de conduite comme mode potentiel de régulation internationale du travail tient au fait qu'elle ne respecte pas certains des principes qui soutiennent les systèmes traditionnels de régulation du travail. Deux de ces principes sont la participation démocratique des travailleurs ou de leurs représentants à l'élaboration des règles qui s'appliquent sur les lieux de travail et le rôle réservé à l'État et à ses institutions dans les systèmes de régulation du travail.

Les IMP (et moins encore les codes individuels d'entreprise ou d'association) prévoient rarement un rôle pour l'État dans leur structure ou les systèmes qu'elles mettent en place. Les tenants de l'approche des codes de conduite indiquent la plupart du temps que ces codes ne sont pas des substituts aux législations nationales. Qu'en est-il cependant des institutions nationales du travail? À notre connaissance, sauf dans le cas de la Campagne Clean Clothes ou de la coalition canadienne ETAG (CCC, 2005 ; MSN, 2000), les principes et les politiques qui gouvernent en général l'approche des codes de conduite recommandent rarement l'établissement de relations

⁴⁶L'AMRC a publié en 2001 un bulletin portant spécifiquement sur les codes de conduite. On trouvera ce bulletin à l'adresse suivante : <http://www.amrc.org.hk/Arch/3700.htm>.

avec l'État, ses représentants, ses agents ou ses institutions. En fait, la plupart du temps l'approche des codes de conduite n'envisage pas certaines des fonctions qui sont traditionnellement réservées à l'État sur le marché du travail ⁴⁷(Blackett, 2001). Dans certains cas, des initiatives multipartites suggèrent de transférer à d'autres entités que l'État certaines de ces fonctions⁴⁸.

Les acteurs concernés directement par cette approche n'ont pourtant pas donné leur aval à cette perte de pouvoir de l'État dans leur pays. En témoigne cet extrait d'une large consultation menée en 2004 par SOMO auprès d'acteurs du Sud : « *Nous nous opposons à l'abandon des responsabilités de l'État en matière de protection des droits ainsi qu'à toute action de la part d'entreprises visant à compromettre ces responsabilités. Des initiatives volontaires sont, à elles seules, absolument insuffisantes pour rendre le monde durable et équitable* (SOMO, 2004 : p. 42). Il est peu probable par ailleurs que les acteurs du Sud aient reconnu la légitimité des entités auxquelles semblent parfois vouloir être transférées les fonctions traditionnellement réservées à l'État sur le marché du travail.

Par ailleurs, le rôle secondaire qui est réservé aux travailleurs concernés par les codes de conduite au moment de leur conception, leur adoption et leur mise en œuvre est largement dénoncé. Souvent, ces travailleurs ne savent pas que les codes existent. Puisqu'il s'agit d'une main-d'œuvre non scolarisée, surtout féminine, la plupart du temps non syndiquée, ces travailleurs ont rarement des représentants officiels. Au cours des années, ils se sont fait des alliés. Selon les pays et les régions, ces alliés sont des ONG (nationales ou internationales), parfois des syndicats, parfois des

⁴⁷ Parmi ces fonctions on trouve : la médiation des effets d'un pouvoir de négociation disproportionné entre les acteurs, la prévention de négociations inacceptables qui peuvent surgir au travers des actions volontaires de négociation, la conciliation entre les acteurs en situation de conflit et la facilitation des processus qui conduisant à une liberté effective d'association et de négociation collective.

⁴⁸ Le Programme de fournisseur désigné présenté au WRC par l'USAS suggère que le salaire minimum vital prévu au programme proposé soit négocié par les représentants des travailleurs sur la base de la négociation collective. Ce processus de négociation serait appuyée, si nécessaire, par un processus de plaintes, lui-même géré par le WRC qui "répondrait aux plaintes". C'est également le WRC qui "déterminerait" si les salaires offerts constituent un salaire décent (USAS, 2005).

groupes religieux. Rien ne prouve cependant que ces alliés soient ceux qui participent aux IMP ; il n'est pas non plus démontré que ces alliés ont été invités à participer aux IMP. Il n'est pas certain enfin qu'ils souhaitent ou qu'ils aient les ressources pour le faire.

Ainsi, selon Blackett (2001) et Utting (2005), les initiatives multipartites marginalisent le rôle des politiques publiques, tout en impliquant certains types d'acteurs et d'institutions : "*Key actors or stakeholders, notably workers or trade unions, and relevant interest groups in developing countries, are sometimes poorly represented and relatively voiceless in the Northern-centric consultation and decision-making processes that often characterize multistakeholder initiatives* (Bendell, 2004 et Utting, 2002a, cités par Utting, 2005). Plusieurs acteurs du Sud ont déploré n'avoir pas été impliqués, consultés ou informés au sujet des codes de conduite (Kemp, 2001 ; BM, 2003). D'autres acteurs du Sud tel que Labour Rights in China (LARIC) n'ont pas souhaité s'associer à ces initiatives, justement parce qu'elles démontraient trop d'hésitations et de réticences à impliquer les travailleurs ou leurs justes représentants : "*...the slow development of solidarity with workers in the developing countries is not a technical failure but an intrinsic problem of the approach, in which production and workers take secondary roles to distribution and consumers* (AMRC, 2004). Cette problématique est à l'origine du déficit démocratique associé aux codes de conduite, y compris dans le cas des initiatives multipartites.

De ces démonstrations qui concernent la problématique de la représentativité dans l'approche des codes de conduite, un certain nombre d'interrogations surgissent :

- Comment sont structurées les initiatives multipartites?
- Quels sont la place et le rôle des groupes du Sud au sein de ces structures?
- Par quels processus les groupes du Sud sont-ils identifiés pour y participer?
- Quels sont les groupes d'Amérique latine qui y participent?

Ces questions ne sont pas l'objet de notre recherche, qui porte sur l'application effective des codes de conduite sur les lieux de travail. Elles sont cependant au cœur de notre démarche. Y répondre permet en effet de comprendre un peu mieux le fonctionnement de ces initiatives, démarche obligée pour qui veut évaluer leur légitimité.

Nous avons ainsi cherché à répondre à ces interrogations, en nous référant aux informations contenues dans les sites Web de quelques-unes des initiatives multipartites. Nous ne pouvons donc prétendre à une revue exhaustive du sujet, laquelle exigerait que l'on s'adresse directement à chacune des initiatives. Le tableau 2.3 présente la place qu'occupent les organisations du Sud dans la structure de quatre IMP dont les mécanismes sont parmi les plus contraignants (FLA, WRC, ETI et FWF) ainsi que dans la Campagne Clean Clothes. Nous avons par la suite commenté ce tableau.

La structure des IMP

La plupart des IMP possèdent le statut d'organisation sans but lucratif et sont gouvernées par un conseil d'administration duquel relèvent un certain nombre de comités. Les règles de ces organisations sont indiquées à l'intérieur de chartes ou de statuts et règlements, lesquels définissent également les diverses constituantes de l'organisation, la façon dont les membres du CA sont sélectionnés ainsi que les principes et fondements des organisations. Les IMP comportent plusieurs constituantes, généralement conformes au profil de leurs fondateurs. Ces constituantes peuvent être des entreprises, des ONG, des syndicats, des universités, des étudiants, des fournisseurs, des experts en droits humains et du travail. En font partie des organisations du Sud, des organisations internationales et des organisations basées au sein des pays d'où origine l'initiative. Nous avons pu comprendre que les organisations du Sud peuvent s'intégrer aux IMP selon trois niveaux de participation : au niveau local; à titre de membre ou d'affilié; en participant directement à leur conseil d'administration.

TABLEAU 2.3	
REPRÉSENTATION ET RÔLE DES ORGANISATIONS DU SUD (ONG, SYNDICATS) AU SEIN DES IMP	
Fair Labour Association (États-Unis)	
Structure / Commentaires <ul style="list-style-type: none"> ♦ Le CA est composé de 6 compagnies, de 6 ONG et de 3 universités. Aucun syndicat. Aucune organisation du Sud n'en fait directement ou indirectement partie. ♦ Les ONG du Sud sont représentées au sein du comité aviseur de la FLA. Le comité aviseur ne fait pas partie de la structure de l'association. Le CA comporte plusieurs comités, mais le comité aviseur n'en fait pas partie. ♦ La Charte, amendée en décembre 2005, ne mentionne pas l'existence du comité aviseur. Elle ne signale pas la nécessité ou la pertinence d'impliquer des organisations du Sud dans l'association. C'est le CA qui a le rôle d'amender le code de conduite. Le comité aviseur a pour rôle de conseiller les organisations non gouvernementales membres du CA et d'aider à élaborer des propositions pour améliorer les normes globales de travail. On ne voit pas, dans le site Web ou dans la charte, de quelle façon le CA est saisi des recommandations du comité aviseur. ♦ À partir de 2006, un nouveau statut de "membre fournisseur" de l'association a été adopté par le CA. 	
Nombre et types d'organisations du Sud impliquées <ul style="list-style-type: none"> ♦ Comité aviseur ONG/Syndicats : 19 / 33 membres sont des organisations du Sud (57,5 %). ♦ Réseau de 100 ONG d'Afrique, d'Asie, d'Europe, d'Amérique du Nord et d'Amérique centrale. ♦ Organisations d'Amérique centrale : COVERCO (Guatemala) et GMIES (El Salvador). 	Rôles des groupes du Sud <p>Vision ONG locales et syndicats sont des partenaires essentiels pour implanter les codes.</p> <p>Rôle crucial Audit social.</p> <p>Autres rôles mentionnés Former et rendre des services aux travailleurs. Plaintes tierces parties. Vérification des mesures de correction à la suite des audits. Agir à titre de références et de ressources sur le terrain pour les firmes d'audit.</p>
Workers Right Consortium (WRC) États-Unis	
Structure / Commentaires <ul style="list-style-type: none"> ♦ Le CA est composé de 5 délégués de chacune de ses 3 constituantes : le conseil consultatif, les universités et collèges affiliés et les Étudiants unis contre les ateliers de misère (USAS). ♦ Tous les délégués qui siègent actuellement au CA représentent des organisations américaines. ♦ Le secteur privé n'est pas représenté à l'intérieur de la structure du WRC. 	
Nombre et types d'organisations du Sud impliquées <ul style="list-style-type: none"> ♦ Le conseil consultatif comporte 9 représentants issus de pays du Sud sur 26 membres au total. ♦ Groupes issus d'Amérique centrale : COVERCO et GMIES, le secrétaire général de la Fédération des travailleurs du vêtement, du cuir et du textile du Nicaragua. Un professeur de l'Université autonome de Puebla représente le Mexique. 	Rôles des groupes du Sud <ul style="list-style-type: none"> ♦ Les groupes du Sud ont la possibilité d'influencer les décisions prises au CA par le biais des délégués du conseil consultatif. ♦ Les programmes du WRC sont élaborés et révisés régulièrement en consultation avec les travailleurs qu'ils visent. À défaut d'informations plus précises à ce sujet, on suppose que ce processus a lieu à l'aide du conseil consultatif et/ou des activités de formation auxquelles se livre le WRC sur le terrain. ♦ Toutes les vérifications et autres activités sur le terrain sont menées en collaboration avec des groupes du Sud.

Fair Wear Foundation (FWF) Danemark	
Structure / Commentaires Les membres du CA sont des représentants de syndicats professionnels de détaillants, des représentants de syndicats professionnels de fournisseurs (danois), des représentants d'organisations syndicales et d'ONG internationales. Le comité d'experts réunit également des ONG de développement et des ONG de commerce équitable telles que OXFAM et Max Havelaar.	
Nombre et types d'organisations du Sud impliquées <ul style="list-style-type: none"> ♦ La FWF construit des réseaux d'organisation partenaires dans chacun des pays où sont achetés les produits visés. ♦ Les syndicats locaux sont systématiquement invités à faire partie du réseau de partenaires, alors que les ONG, les autorités publiques impliquées dans le domaine des normes de travail et les fournisseurs locaux "peuvent" l'être, s'ils répondent aux critères (être qualifiés, non corrompus et indépendants sur le plan politique). 	Rôles des groupes du Sud <ul style="list-style-type: none"> ♦ Sont consultées pour l'élaboration des politiques de base de la fondation et au sujet de la hiérarchisation des actions prévues aux plans d'action correctives. ♦ Procurent des conseils, sollicités ou non, sur les politiques et sont informés des suites données aux conseils émis. ♦ Alimentent la connaissance des contextes locaux de relations industrielles. ♦ gèrent les mécanismes locaux de plaintes. ♦ Forment les travailleurs visés. ♦ Sont formés à titre d'auditeurs. ♦ Recommandent les auditeurs. ♦ Appuient la mise en œuvre des normes du travail sur les lieux de travail.
Clean Clothes Campaign (CCC)	
Structure / Commentaires Il s'agit d'un réseau de 300 organisations sociales (ONG, syndicats, groupes religieux, associations étudiantes, groupes de consommateurs, etc.) qui coopèrent étroitement avec des partenaires des pays en développement ou en transition. Secteur privé non représenté. Chaque campagne possède son secrétariat, chacun déléguant un représentant à la réunion européenne de coordination. Le secrétariat international est basé à Amsterdam.	
Nombre et types d'organisations du Sud impliquées <ul style="list-style-type: none"> ♦ Chacune des campagnes et des projets de CCC est constituée sous forme de coalitions. Les groupes du Sud font partie de ces coalitions directement ou indirectement par le biais de membres internationaux d'une coalition, tel OXFAM ou Woman Working Worldwide (WWW). ♦ La campagne en Angleterre regroupe, par exemple, plusieurs organisations internationales telles que WWW. Elle est basée en UK, mais elle comporte des membres dans plusieurs pays producteurs, OXFAM, le Central American Womens Network. ♦ La campagne européenne est soutenue par un réseau international. 	Rôles des groupes du Sud <ul style="list-style-type: none"> ♦ Les campagnes étant destinées à améliorer les conditions vécues par les travailleurs, ceux-ci doivent participer à la définition des stratégies de campagne mises en place. Les campagnes sont donc conçues en étroite collaboration, voire sous la supervision, des organisations des pays producteurs. ♦ Le modèle de code de conduite proposé en 1998 par CCC a été élaboré et signé en étroite concertation avec des partenaires au Sud (Asia Monitor Resource Center [AMRC], Committee for Asian Women [CAW], membres du réseau d'OXFAM et des fédérations syndicales). ♦ Réseau d'échanges et de recherches internationaux auxquels participent des organisations du Sud au même titre que celles du Nord. ♦ Réponse et appui, par des campagnes, aux plaintes reçues directement par des travailleurs. ♦ On trouve des projets, ou des groupes de projets ou des "task force" dans les pays de production.

Ethical Trading Initiative (ETI) Grande-Bretagne	
Structure / Commentaires ETI possède trois constituantes : entreprises, ONG et syndicats. Le CA est constitué de 9 délégués. Chaque constituante élit 3 membres pour la représenter. Actuellement, Neil Kearney, secrétaire général de la FITTHC, et James Howard, directeur de l'emploi et des normes internationales de la CISL, sont membres du CA de ETI.	
Nombre et types d'organisations du Sud impliquées ♦ Plusieurs organisations syndicales d'envergure internationale sont membres de ETI : la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) ; La Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) ; les Travailleurs unis de l'alimentation (TUA) ; le Congrès des syndicats du commerce (TUC pour son sigle en anglais). Ces organisations représentent selon ETI 157 millions de travailleurs de tous les pays du monde où des syndicats libres peuvent intervenir. ♦ Représentation indirecte de groupes du Sud par des ONG de développement telles que Oxfam International UK et Save the Children, des ONG de défense des droits des travailleurs d'envergure internationale telles que WWW, Central American Women's Network et Home Workers Worldwide. ♦ Le ministère britannique du Développement international (DFID) collabore et finance en partie ETI.	Rôles des groupes du Sud ♦ Toutes les parties prenantes de ETI promeuvent et cherchent à améliorer la mise en œuvre du code de conduite. ♦ Les ONG et les syndicats membres de ETI, dont certains de ces syndicats sont internationaux, font partie d'un "caucus groupe" qui a pour fonction d'élire leurs représentants au CA, d'élaborer les politiques et les priorités de ETI, de partager expériences, informations et perspectives et de concevoir et de réaliser des projets de recherche et de développement de l'initiative. ♦ Le code de base et ses principes de mise en œuvre ont été négociés et ont été objets de consensus entre les membres de ETI.

Sources : Sites Web de CCC, FLA, WRC, ETI et FWF, Mai 2006

La participation au niveau local, c'est-à-dire au niveau des pays de production. Plusieurs IMP prétendent maintenir un réseau actif de partenaires au Sud. Il est souvent mentionné sur leur site WEB que le renforcement des capacités des organisations du Sud et l'amélioration des conditions de travail des travailleurs sont leur priorité. Pour plusieurs c'est en réalisant des actions communes et concertées avec des groupes du Sud que ces objectifs pourront être atteints. Le WRC par exemple prétend être appelé à disparaître au fur et à mesure du renforcement des capacités et du pouvoir de la société civile des pays où s'appliquent les codes. Son système de vérification est fondé sur la formation des travailleurs et leur participation aux mécanismes de plaintes mis en place. Les stratégies de mobilisation du public mises en œuvre au Nord sont élaborées de pair avec les organisations du Sud dans le cas de CCC. Le principe de la campagne est de répondre à un besoin exprimé par les travailleurs, leurs représentants ou leurs alliés. La FLA accrédite des ONG du Sud

pour réaliser les contrôles sur les lieux de travail. Les organisations du Sud jouent ainsi dans le cas de la plupart des IMP le premier rôle au niveau local.

La participation à titre de membre ou d'affilié aux comités de l'initiative. Le statut de membre ou d'affilié existe au sein de chacune des IMP. Il s'agit d'un statut qui est souvent réservé aux organisations qui ont leur siège au sein du pays d'origine de l'IMP. Au sein de l'ETI par exemple, ce sont des organisations qui ont leur siège en Grande Bretagne qui sont membres, mais la plupart de celles-ci sont basées sur des réseaux internationaux d'organisations de travailleurs, comme Women Working Worldwide et Home Workers Worldwide. Les organismes de coopération internationale Save The Children et OXFAM International UK sont également membres de ETI. Il s'agit d'organisations qui réalisent des projets et des activités partout dans le monde, souvent en collaboration avec des partenaires locaux. La FWF compte quant à elle parmi ses membres d'importants syndicats danois, l'organisation mondiale de commerce équitable Max Havelaar et OXFAM. Dans le cas des initiatives qui ont leur siège aux États-Unis, tel que la FLA et le WRC, plusieurs organisations du Sud sont des affiliées ou des membres directs. Les groupes du Sud font dans ces cas intégrés à un comité, celui qui regroupe les ONG, syndicats et experts du travail. Leur rôle au sein des IMP demeure en général peu défini. On sait que ce sont ces organisations qui choisissent leurs représentants au CA, à titre de membres affiliés ils constituent en quelque sorte l'assemblée de ces initiatives. Dans la FLA certaines jouent un rôle du type «expert-conseil».

La participation directe au conseil d'administration (CA), à titre de membre délégué d'un des comités qui représentent les parties constituantes de l'initiative. Au moment de rédiger ces lignes, aucune organisation du Sud n'est cependant directement représentée au CA des IMP dont nous avons étudié la structure. La CISL, la FITTHC et Home Workers Worldwide sont les membres du caucus groupe des ONG et syndicats de ETI qui sont directement représentées à son CA. Les délégués du conseil consultatif du WRC représentent des organisations américaines. Les

membres actuels du CA de la FLA qui représentent le comité aviseur des ONG sont les représentants d'ONG américaines.

Rôle des organisations du Sud dans les IMP

Le rôle qui est donné aux organisations du Sud varie selon les IMP. Certaines leur réserve un espace important sur le plan des orientations et politiques globales de l'IMP, d'autres leur attribuant le rôle premier lorsqu'il s'agit de définir les stratégies d'action au niveau local.

Les rôles qui sont réservés aux organisations du Sud par toutes les IMP sont les suivants :

- ♦ Ils alimentent la connaissance des contextes locaux de relations industrielles ;
- ♦ Ils sont recrutés à titre d'auditeurs;
- ♦ Ils appuient les mécanismes locaux de plaintes;
- ♦ Ils recommandent les auditeurs.

Dans certains cas, les partenaires locaux:

- ♦ Forment les travailleurs ou les gestionnaires visés par les codes;
- ♦ Contribuent à la définition et à la hiérarchisation des actions prévues aux plans d'actions correctives suite aux contrôles et vérifications;
- ♦ Appuient la mise en œuvre des normes du travail sur les lieux de travail.

Beaucoup plus rarement, les partenaires :

- ♦ Participent aux décisions visant à identifier les lieux de travail qui doivent être contrôlés;
- ♦ Sont avisés des vérifications effectuées sur des lieux de travail situés dans leur pays et informés des résultats de ces contrôles;
- ♦ Sont consultés pour l'élaboration des politiques de base de l'initiative;
- ♦ Procurent des conseils, sollicités ou non, sur le fonctionnement en général de l'initiative et sont informés des suites données aux conseils émis.

Processus d'identification des groupes du Sud qui participent aux IMP

Sauf en ce qui concerne le mode de participation au conseil d'administration nous avons trouvé peu d'information au sujet du mode d'identification ou de sélection des organisations du Sud qui participent, comme membre ou partenaire local, aux IMP. L'initiative ETI fait exception puisqu'on trouve facilement sur son site Web des informations selon lesquelles toutes les organisations syndicales locales qui respectent certains critères (i.e. être enregistrées, non corrompues et indépendantes sur le plan politique) sont dûment invitées à devenir membres de leur réseau de partenaires. Les ONG et les représentants de la fonction publique locale quant à eux "pourront" être invités à devenir membres, sans que les circonstances dans lesquelles cela peut être possible soient précisées. On sait également que ETI a proposé à la coalition Labour Rights in China (LARIC) une collaboration sur le terrain pour le contrôle des lieux de travail. Cette collaboration ne semble pas s'être concrétisée (MSN, 2000), mais ce cas permet de supposer que les organisations locales sont libres de faire connaître leurs intérêts si elles souhaitent participer à ETI, tout comme elles peuvent être invitées à le faire.

Les sites Web de la FLA et du WRC ne permettent pas de comprendre comment ces initiatives s'y sont prises pour recruter ou intéresser les organisations du Sud qui sont membres, ni s'il existe des critères qui les amènent à s'intéresser à certains types d'organisations plus que d'autres.

En ce qui concerne le mode de participation au CA, au sein de toutes les IMP, la FLA exceptée, chacune des constituantes de l'initiative doit élire une fois par année ou aux deux ou trois ans, ses représentants au CA. En ce qui concerne la FLA, son *conseil adviseur* des ONG ne nomme pas les organisations qui font partie du CA, celles-ci étant plutôt désignées par les membres actifs du Conseil: "*The Labor/NGO Board Members shall be selected by a majority of the then-serving Labor/NGO Board*

*Members*⁴⁹. Le fait de compter sur un mécanisme différent de participation au CA dans le cas des ONG et des syndicats laisse supposer que cette association souhaite contrôler l'accès des organisations sociales à sa structure. La FLA est d'ailleurs reconnue comme une des initiatives les moins représentatives des différents partenaires des entreprises sur la scène mondiale : *"Stakeholder participation in the FLA, which lacks union partners in key structures, is less representative than in the other four code models"* (Wick, 2005).

Les organisations latino américaines qui participent aux IMP

Les initiatives européennes ne comptent pratiquement pas de membres parmi les organisations d'Amérique latine puisque les ET auxquelles elles s'adressent ne s'approvisionnent pas dans cette région du monde. La FLA et WRC, pour leur part, comptent parmi leurs membres les deux mêmes organisations du Sud, COVERCO du Guatemala et le Groupe de monitoring indépendant du El Salvador (GMIES). La WRC compte également sur la participation du Secrétaire général de la Fédération des travailleurs du vêtement, du cuir et du textile du Nicaragua et sur celle d'un professeur d'une université mexicaine.

COVERCO et GMIES sont des organisations très visibles en Amérique centrale. Plusieurs de leurs représentants sont associés depuis fort longtemps aux mouvements de défense des droits des travailleurs dans cette région du monde. Il s'agit d'organisations auxquelles on a souvent recours à l'occasion de colloques et de séminaires nationaux et internationaux qui portent sur les enjeux liés au travail. Elles collaborent régulièrement avec l'OIT et produisent des documents portant sur la problématique du travail en Amérique centrale. Ces deux organisations sont également accréditées par la FLA à titre de firmes de certification. Il s'agit d'organisations qui ne prétendent pas parler au nom des travailleurs, notamment parce que leur structure ne leur octroie pas la légitimité pour ce faire. Ce n'est donc

⁴⁹ On trouve ces informations à la charte de la FLA sur le site même de l'association à l'adresse électronique suivante : <http://www.fairlabor.org/all/about/charter.html>

pas à ce titre qu'elles participent directement aux IMP, mais beaucoup plus probablement pour leur expertise et leur vaste expérience.

2.4 Résultats du contrôle de l'application des codes de conduite

Certaines IMP rendent publics les rapports concernant le contrôle de la conformité aux codes de conduite qu'elles ont exercé sur les lieux de travail. Il s'agit principalement de la FLA (2005) et du WRC (2006), dont la transparence est soulignée, car les initiatives européennes ne rendent pas publics leurs rapports d'audit (Wick, 2005). La Campagne Clean Clothes a quant à elle récemment publié les résultats d'une grande recherche sur le terrain portant sur l'audit social comme forme de contrôle de la conformité des lieux de travail à des codes de conduite. Ces rapports incluent des constatations au sujet des difficultés liées à l'implantation de certaines normes sur les lieux de travail. Ils permettent de cerner les normes du travail qui semblent le plus difficile à implanter ou à contrôler sur les chaînes de production ainsi que certains des facteurs qui expliquent ces difficultés.

2.4.1 FLA

La FLA rapporte annuellement les efforts de ses entreprises participantes pour se conformer aux exigences imposées. Depuis 2002, on trouve également au site Web de l'association les résultats de toutes les vérifications indépendantes réalisées sur les lieux de travail. En 2005, la FLA publiait son troisième rapport annuel. Celui-ci rendait compte des données relatives au résultat du contrôle externe de 94 installations, soit 3,3 % du total des installations visées par le programme de la FLA.

En 2004, 37 % des installations sous contrat avec les entreprises participant à la FLA étaient situées en Asie de l'Est, 20 % dans les Amériques, 19 % en Asie du Sud-Est, 16 % en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique, 9 % en Asie du Sud. Une méthodologie qui permettait de sélectionner au hasard l'échantillon des installations qui ont été contrôlées accordait une plus grande probabilité de sélection aux installations considérées comme plus à risque en termes de non-conformité. La présence sur le terrain de contrôleurs accrédités par la FLA a également été prise en

compte au moment de choisir les lieux de travail contrôlés. Ainsi, alors que la région d'Amérique latine représente 20 % du total des installations concernées par le programme de la FLA, 30 % des contrôles y ont été effectués. Selon le rapport de 2005 de la FLA, il s'agit pourtant d'une des régions, après celle constituées par quelques pays d'Europe de l'Est et d'Afrique, les plus performantes pour ce qui est de la conformité aux normes promues par cette IMP.

Avant de prendre connaissance des résultats de ces contrôles, il est important de prendre note que les auteurs du rapport de la FLA souhaitent que les résultats des audits externes soient interprétés avec grande précaution. Selon eux, un pourcentage de non-conformité témoigne tout autant de la capacité des observateurs à reconnaître les fautes que de l'ampleur réelle de celles-ci. On sait que les auditeurs externes indépendants ne sont pas toujours sur les lieux de travail. Selon les auteurs du rapport de la FLA et du rapport de CCC, ce fait n'affectera pas leurs capacités à reconnaître certains types de cas de non-conformité (tels que ceux relatifs à la santé et à la sécurité au travail) alors que d'autres cas pourront passer totalement inaperçus à leurs yeux (tels que les aspects liés aux relations de travail ou au harcèlement).

Les données relatives aux contrôles réalisés sur les lieux de travail sont présentées par région et pour chacune des normes du travail au tableau 2.4.

Les données suivantes nous ont semblé dignes d'intérêt.

- ♦ 44 % des cas de non-conformité constatés concernaient la santé et la sécurité. Plus de 70 % des fautes rapportées à ce sujet l'ont été en Asie du Sud et en Asie du Sud-Est, alors que 10 % seulement l'ont été dans les Amériques et 11 % en Asie de l'Est.
- ♦ 27,5 % des cas de non-conformité se rapportaient aux salaires et aux bénéfices, aux heures de travail et aux heures supplémentaires. Dans 14 % des cas, ces fautes étaient liées au non-paiement des avantages sociaux, 9 % au manque de connaissance des travailleurs sur la façon dont est calculé leur salaire et 8 % à un salaire versé moindre que le salaire minimum légal ou celui de l'industrie. On remarquera que, pour ce qui est de cet aspect, le pourcentage de fautes noté dans la région des Amériques est de

beaucoup inférieur à celui obtenu dans les autres régions (11 %). La FLA croit possible que les résultats soient sous-estimés pour cet aspect. Des présomptions de falsifications des livres relatifs aux salaires ont été émises, en Chine notamment. Le rapport de recherche de CCC fait d'ailleurs allusion à cette situation sans mentionner toutefois qu'il touche les contrôles externes réalisés par la FLA.

TABLEAU 2.4**FLA 2005 Résultats par région du contrôle externe indépendant**

	Régions du monde				
	Amérique latine	Asie du Sud-Est	Asie de l'Est	Asie du Sud	Europe de l'Est et Afrique
	Brésil, Haïti, Honduras, El Salvador, République Dominicaine	Thaïlande, Indonésie, Vietnam	Chine, Corée, Hong Kong	Inde, Sri Lanka, Pakistan	Turquie
% des audits qui y ont été réalisés dans chaque région	27,6 %	20,2 %	32,9 %	15,9 %	3,1 %

Pourcentage du nombre total de fautes relevées partout dans le monde pour chacun des aspects de travail⁵⁰

Aspect du code et % des fautes relevées	Santé et sécurité au travail (44 %)	10 %	22 %	11 %	49 %	8 %
	Salaires et bénéfices (14,4 %)	11 %	21 %	20 %	42 %	6 %
	Connaissance du code (9,1 %)	18 %	15 %	22 %	36 %	9 %

⁵⁰ Il s'agit des données telles qu'elles apparaissent au rapport annuel 2005 de la FLA, bien que les résultats pour chaque aspect du travail ne totalisent pas toujours 100 %.

Heures de travail (7,4 %)	12 %	25 %	14 %	33 %	15 %
Heures supplémentaires (5,7 %)	14 %	23 %	14 %	33 %	15 %
Liberté d'association (4 %)	15 %	32 %	31 %	22 %	0 %
Harcèlement (5,1 %)	7 %	44 %	12 %	37 %	0 %
Travail forcé (2,5 %)	13 %	36 %	9 %	42 %	0 %
Discrimination (2,9 %)	16 %	54 %	4 %	13 %	13 %
Travail des enfants (1,5 %)	3 %	26 %	21 %	49 %	0 %
Autres (3,5 %)	18 %	22 %	13 %	47 %	0 %

Source : Rapport annuel 2005, FLA.

♦ 7,4 % des fautes sont associées aux heures de travail, dont 61 % sont liées à un niveau excessif d'heures supplémentaires. Il a été observé que les causes sous-jacentes aux heures supplémentaires excessives incluent des pressions sur les travailleurs pour atteindre des quotas de production définis par les gestionnaires, des délais de production inflexibles et trop serrés, des retards de livraison de matériels et

des lois du travail strictes et parfois dépassées. La FLA réalise actuellement un projet pilote en Chine pour tenter de mieux prendre en compte les causes sous-jacentes de ces cas de non-conformité liées à la durée du temps de travail.

♦ Dans les cas de non-conformité liés au paiement des heures supplémentaires, 36 % seraient liés au paiement non équitable de ces heures, 23 % à la tenue inadéquate des registres relatifs aux heures travaillées et 9 % à la méconnaissance par les travailleurs du mode de rémunération de ces heures. On rapporte également des cas où certains travailleurs auraient fait face à des mesures de représailles pour avoir refusé de travailler en temps supplémentaire. Enfin, le travail en temps supplémentaire serait la règle plutôt que l'exception dans bien des cas.

♦ En ce qui concerne le droit d'association, 44 % des fautes constatées seraient liées à l'impossibilité des travailleurs de former le syndicat de leur choix ; cette situation est souvent liée aux lois nationales. Toutes les installations situées en Chine ont d'ailleurs été qualifiées non conformes. D'autres cas seraient liés à des pratiques d'embauche discriminatoires envers des candidats ex-membres de syndicats (des listes noires portant le nom de travailleurs associés à des activités syndicales auraient ainsi circulé en Amérique centrale) et des tentatives de la part des gestionnaires de contrecarrer l'organisation syndicale. Un projet de la FLA se réalise actuellement en Amérique centrale pour encourager les pratiques de recrutement non discriminatoires. Ce projet qui s'adresse surtout aux gestionnaires des installations permet également la formation des inspecteurs du travail et de la protection sociale.

2.4.2 WRC

Le WRC a diffusé une mise à jour de ses activités d'évaluation des lieux de travail en février 2006. Une douzaine d'installations ont été vérifiées ou ont fait l'objet d'un suivi à la suite d'une vérification, dont une au El Salvador et l'autre en Haïti. Il faut rappeler que le WRC effectue la vérification des lieux de travail à la suite de plaintes reçues du terrain. Les rapports de WRC font ainsi état des plaintes reçues, des faits constatés, des résultats des consultations menées et des mesures prises (ou non) pour rectifier les situations problématiques. Les résultats des vérifications effectuées par WRC varient considérablement de ceux obtenus par la FLA.

♦ On note tout d'abord que, dans presque tous les cas où des vérifications ont été effectuées par WRC, la non-conformité des lieux de travail aux aspects concernant la liberté d'association a été constatée. Les fautes observées varient d'un lieu à un autre pour ce qui est de la gravité et du nombre de travailleurs touchés. On note ainsi des fermetures d'entreprises à la suite de la syndicalisation des employés selon les termes de la loi, des fermetures temporaires d'entreprises (*lock-out*) comme mesures de représailles contre des travailleurs ayant tenté d'exercer leur droit d'association selon les lois du pays, le congédiement de leaders syndicaux et le refus de reconnaître les représentants légalement élus des travailleurs, des menaces de représailles envers les travailleurs en cas de participation à des manifestations ou autres activités de revendication légales, la circulation de listes noires mentionnant le nom de travailleurs ayant cherché à améliorer leurs conditions de travail ou celles de leurs pairs.

♦ D'autres cas de non-conformité se rapportent au travail forcé, dont celui de travailleurs enfermés sous clé durant un quart de nuit au cours duquel on les aurait contraints de participer.

♦ On trouve plusieurs cas de non-paiement des heures supplémentaires et autres bénéfices.

♦ Des cas de non-paiement des bénéfices requis à la suite de fermetures d'usines. WRC souligne dans son rapport que, après la fin des accords AMF, de nombreux cas de fermetures subites d'entreprises ont été observés dans l'industrie du vêtement. En Indonésie notamment, patrons et gestionnaires auraient subitement disparu sans payer les travailleurs. Ce phénomène ayant été anticipé par plusieurs observateurs, les entreprises licenciées des universités et autres entreprises de marque avaient, semble-t-il, été invitées à effectuer les vérifications financières requises auprès de leurs partenaires afin de s'assurer que ceux-ci détiennent les montants nécessaires pour respecter les lois en cas de fermeture. Selon WRC, il s'agirait de mesures de contrôle interne simples pour les entreprises et/ou pour des firmes commerciales d'audit avec lesquelles elles font affaire. Malgré cela, de nombreux cas de fermeture sans paiement des bénéfices exigés par les lois auraient été constatés.

♦ Plusieurs cas de harcèlement sexuel et autres abus envers les travailleuses.

♦ Certains cas de non-paiement des contributions aux caisses sociales et de santé de l'État.

Le rapport met en évidence les pratiques d'approvisionnement des compagnies licenciées par les universités. Il laisse d'abord entendre que ces pratiques ne mettent pas l'attention nécessaire sur la capacité des fournisseurs à respecter les normes minimales de travail au moment d'octroyer des contrats. Le caractère volatile des relations dans les chaînes de production de l'industrie du vêtement est également mis en cause. À l'aide de cas concrets, le rapport de WRC démontre que plusieurs ET omettent de soutenir les efforts de conformité envers les normes de travail, en offrant par exemple des contrats à plus long terme aux installations dont les efforts donnent des résultats. Les cas présentés pour illustrer ces difficultés concernent des installations qui ont perdu un pourcentage important de contrats de production avec des licenciés, et ce après avoir remédié aux cas de non-conformité constatés par WRC sur leurs lieux de travail. Les messages ainsi véhiculés laissent entendre dans les pays où se déploient les chaînes de production que le respect des normes internationales du travail ne paie pas, comme le souligne le rapport de WRC : "... a factory that was patronized by buyers when it was routinely violating the rights of employees found itself unable to secure orders after distinguishing itself as a leader in labor rights compliance" (WRC, 2006 : p. 5).

On ne s'étonne donc pas, à la lecture de ce rapport, de la teneur de la proposition de l'USAS dans son Programme de fournisseur désigné⁵¹ (PDS pour son sigle en anglais). L'USAS remet complètement en question les formes de contrôles actuellement mises en place par les IMP. L'efficacité dans son ensemble du

⁵¹ Le Programme en question "Program of Designated Suppliers" propose que les compagnies licenciées qui produisent les vêtements vendus dans les universités le fassent au sein d'installations qui respectent les critères suivants : i) un respect total des normes du travail apparaissant aux codes de conduite ; ii) les employés sont représentés par un syndicat ou une autre entité représentative et légitime ; iii) les installations reçoivent un prix suffisant pour les vêtements produits de façon à pouvoir payer à leurs employés un salaire minimum vital; iv) les installations produisent premièrement ou exclusivement pour le marché des universités, ou pour d'autres acheteurs engagés envers des normes équivalentes.

phénomène des codes de conduite, telle qu'elle est mise en œuvre actuellement, est par la même occasion grandement questionnée.

2.4.3 CCC

Le récent rapport de recherche de la campagne Clean Clothes porte sur les résultats d'entrevues menées auprès de 670 travailleurs de 40 lieux de travail différents situés dans 8 pays. Le rapport traite de la capacité des mécanismes d'audit social à améliorer la mise en œuvre sur les chaînes de production des normes du travail concernées par les codes de conduite. Selon ce rapport, des progrès ont pu être faits en ce qui a trait aux aspects liés au travail des enfants⁵², au travail forcé et à la santé et sécurité au travail. Le rapport souligne par contre qu'aucun progrès significatif n'a pu être réalisé quant à la liberté d'association et au droit de négociation collective, à la discrimination, aux salaires, à la durée du temps de travail, à la relation d'emploi et aux traitements abusifs envers les travailleurs (CCC, 2005).

⁵² On fait référence ici à la capacité de l'approche des codes de conduite à reconnaître les lieux où les enfants travaillent et à faire en sorte que les enfants ne soient plus embauchés sur les chaînes de production. Cela ne signifie pas que la situation et le bien-être de ces enfants ont été améliorés.

CHAPITRE II

CONTEXTE, QUESTIONS ET MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

On reproche à l'approche des codes de conduite de ne pas tenir compte des contextes locaux où doit s'appliquer cette forme volontaire de régulation du travail. Nous avons, pour notre part, estimé qu'il était impossible de mesurer l'impact potentiel d'une nouvelle forme de régulation du travail sans aborder la richesse des contextes sociaux, politiques, économiques et légaux des lieux où doit s'appliquer cette régulation. Les modèles classiques de relations industrielles nous donnent d'ailleurs raison. Nos propres questions de recherche concernent les conditions et les relations de travail qui existent au sein de lieux de travail où s'appliquent des codes de conduite, ces lieux de travail faisant partie de l'industrie maquiladora du Guatemala. Avant de présenter, d'une façon détaillée, nos questions et la méthodologie de recherche utilisée, nous introduirons ici la maquiladora du Guatemala, les normes du travail qui s'y appliquent ainsi que les codes de conduite en vigueur au sein des deux usines visitées. La deuxième partie de ce chapitre décrit le cadre empirique et méthodologique de la recherche.

1. Contexte et objets de l'étude

Le sort d'une bonne partie de la population active du pays dépend de l'industrie maquiladora du Guatemala, mais malgré tout celle-ci est peu connue sur la scène internationale. La partie qui suit permettra, nous l'espérons, de saisir les particularités de ce secteur, les caractéristiques des codes de conduite qui s'y appliquent et la perception qu'en ont les acteurs du système local de relations industrielles.

1.1 L'industrie maquiladora du Guatemala

Le Guatemala est un pays de près de 15 millions d'habitants, dont près de 60 % sont des indigènes. Émancipé de l'autorité espagnole en 1821, le pays a été dirigé depuis sa conquête par une succession de dictateurs conservateurs avec de rares intervalles de régimes libéraux. Le premier de ces régimes, la « révolution de 1944 », renversera

un gouvernement de dictature et facilitera la tenue d'élections. Le président qui sera alors élu, Juan José Arévalo, se distinguera de ses prédécesseurs en promouvant le premier code du travail, lequel autorisait le droit à la syndicalisation et à la grève. Il créera également la première institution de sécurité sociale, aujourd'hui connue sous le nom d'Institut guatémaltèque de sécurité sociale (IGSS). Son successeur Jacobo Arbenz Guzman décidera d'une taxe sur les exportations et entreprendra une véritable réforme agraire. L'économie du pays étant totalement axée sur l'exportation⁵³, il n'en faudra pas plus pour soulever l'ire de l'oligarchie nationale et de la Maison Blanche, ce qui donnera lieu à un autre de ces coups d'État supposément fomentés par la CIA. Une junte militaire sera alors mise en place et le pays retombera sous l'emprise du pouvoir oligarchique. Résistance paysanne et mouvement de guérilla suivront, tant et si bien que le pays subira, de 1962 à 1996, une période de guerre civile provoquant plus de 200 000 morts, presque tous indigènes. L'état de siège, décrété en 1971 par le Général Carlos Arana Osorio, suivi, dix ans plus tard, de l'état de terreur qui accompagnera le règne du Général Rios Montt, constituent des références importantes pour les fins de la définition du contexte global de notre recherche. Ces différentes époques ont en effet donné lieu à la neutralisation de toute mobilisation et de toute action syndicale ainsi qu'à une répression sans précédent du syndicalisme au Guatemala. La population du Guatemala a assisté à l'enlèvement et à l'assassinat de nombreux dirigeants syndicaux et sociaux. Cette époque a eu des répercussions sur le mouvement syndical dans son ensemble, qui y a perdu plusieurs de ses têtes dirigeantes, sans annihiler toutefois sa capacité à résister et à proposer (Fuentes, 2003). Par contre elle génèrera au sein d'une grande partie de la population une crainte diffuse qui incite, aujourd'hui encore, à se tenir le plus loin possible de toute activité syndicale.

La concentration extrême de la terre et des richesses entre les mains de quelques familles, qui caractérise le pays depuis sa colonisation, est directement associée à ce

⁵³ La plupart des terres arables appartiennent à la United Fruit Company, entreprise bananière américaine devenue Chiquita en 1990.

sanglant conflit armé⁵⁴. Tant et si bien que l'Accord de Paix signé en 1996, entre l'État et l'Union Révolutionnaire Nationale Guatémaltèque (URNG), reconnaissait pour la première fois dans l'histoire des Accords de paix les causes profondes d'un conflit armé. Toute une série d'accords couvrant un champ étendu des problématiques affectant la société guatémaltèque sont ainsi associés aux accords traditionnels visant le cessez-le-feu et le dépôt des armes : le développement socio-économique, la question agraire, l'identité et les droits des peuples indigènes, le renforcement du pouvoir civil et la subordination de l'armée. Au cours des consultations qui ont précédé la signature des Accords de Paix, les syndicats ont d'ailleurs officiellement transmis leurs propositions à l'URNG. Cependant, étant donné les intenses négociations qui ont suivi, le texte des Accords eux-mêmes provoquera certaines déceptions dans le milieu syndical. En effet, le syndicat n'y est pas identifié comme un acteur-clé et la mise en œuvre des différents engagements liés au travail n'y fait l'objet d'aucun calendrier précis (Fuentes, 2003). C'est au sein de l'Accord sur les aspects Socio Économiques et la Situation Agraire que l'on trouve les engagements liés au travail des Accords de Paix⁵⁵.

Cette situation complexe sur les plans politiques et sociaux n'aura cependant pas raison du dynamisme dont sont capables les acteurs économiques de ce pays. Ainsi, au niveau économique le Guatemala abandonnera, en 1982, le modèle interventionniste de substitution aux importations pour entreprendre la mise en place de politiques de promotion des exportations dans les secteurs non traditionnels⁵⁶, dont

⁵⁴ La *Commission de clarification historique*, mise en place par les Accords de Paix, a analysé les causes profondes du conflit armé. Elle a conclu que la structure et la nature des relations économiques, culturelles et sociales au Guatemala ont été profondément entachées par l'exclusion, les antagonismes et le conflit, la violence politique constituant une expression directe de la violence structurelle de la société (MINUGUA, 2000 ; p. 5).

⁵⁵ Cet Accord établit qu'une politique d'État en matière de travail doit faire partie d'une stratégie de croissance basée sur la justice sociale. Les Accords engagent les parties envers une politique économique orientée vers l'augmentation de l'emploi qui permette d'élever graduellement les revenus réels du travailleur. Les Accords insistent également sur la nécessité de promouvoir une culture de négociation parmi les interlocuteurs afin qu'ils résolvent leurs conflits et qu'ils concertent leurs actions au bénéfice des parties impliquées (MINUGUA, 2000).

⁵⁶ Ces exportations sont dites "non traditionnelles" afin de les différencier des exportations qui ont auparavant généré les revenus les plus importants au pays : café, sucre, banane, viande, cardamome, pétrole et coton.

le vêtement et textile. Ces politiques comprennent de nouvelles législations qui octroient des incitatifs à l'investissement; les usines de confection de vêtements en bénéficieront pour la première fois en 1983. En 1989, l'application du plan de développement Guatemala 2000, nettement néo-libéral dans ses orientations, prévoit des actions de promotion des exportations qui viennent confirmer la réorientation du modèle de développement. C'est à ce moment que seront adoptées les lois de promotion des exportations non-traditionnelles et de la maquiladora (OIT, 1996). À partir de 1991, les politiques gouvernementales du Guatemala poursuivent la modernisation de l'économie. La nécessité d'augmenter la part de l'industrie dans l'économie, depuis longtemps reconnue par les gouvernements centroaméricains, se justifie à plus d'un égard : l'emploi (le nombre et la qualité des emplois sont de loin meilleurs dans le secteur industriel que dans le secteur informel et agricole), la valeur ajoutée (la capacité d'apprentissage technologique et d'innovation dans le secteur industriel), la création d'opportunités pour la petite et moyenne entreprise et la préservation d'un environnement qui ne suffit plus à la demande agricole (OIT, 1998).

L'intérêt des acteurs économiques du Guatemala au moment de mettre en œuvre tous ces changements peut sans aucun doute être associé à l'émergence de l'économie globale et notamment à la relocalisation des activités au sein des firmes américaines ou asiatiques, elle-même le résultat de la recherche de compétitivité de ces firmes. On sait qu'au cours des années 1970 et 1980, les producteurs américains de textile ont dirigé la phase de production à haute intensité de main d'œuvre de leur industrie vers l'Asie de l'Est (Corée du Sud). Dans les années 1980 et 1990, les entreprises coréennes, entre autres parce qu'elles faisaient face à des coûts salariaux croissants, dirigèrent à leur tour cette partie de leur production à haute intensité de main-d'œuvre vers d'autres zones à bas salaires, telles que la Chine, l'Asie du sud-ouest, l'Amérique centrale (AC) et les Caraïbes. Leur intérêt pour l'AC avait deux motivations principales : la situation politico-militaire générant une main-d'œuvre à la fois abondante et peu exigeante sur le plan salarial, et la situation géographique de la région, à proximité du marché américain. Plusieurs investisseurs coréens

s'intéressaient également à l'AC pour bénéficier des quotas accordés aux pays de cette région à l'intérieur de l'Arrangement Multi Fibres (AMF). La situation du Guatemala, quant à l'origine du capital au sein de son industrie maquiladora, est ainsi fort distincte de celle des autres pays d'AC. Nul part ailleurs on ne retrouve une présence asiatique aussi forte, ni l'existence d'un capital national aussi important.

Ces changements sur le plan économique au Guatemala sont directement liés au concept de "chaîne globale de production" et à un ensemble de mesures bilatérales et multilatérales liées au commerce qui ont donné forme à l'architecture de l'activité économique transfrontalière.

La chaîne globale de production dans l'industrie du vêtement

Le concept de "*chaîne globale de production*" (CGP) est une approche théorique qui met l'accent sur les processus et cherche à rendre compte des caractéristiques spatiales des transformations que subit l'économie mondiale ainsi que des relations liant ces processus entre eux. Les processus ou segments à l'intérieur d'une CGP peuvent être représentés comme des maillons ou des boîtes, liés ensemble sous forme de réseaux. La CGP consiste en une série de réseaux rassemblés autour d'un produit, liant entre eux les consommateurs, les entreprises et les États, à l'intérieur d'une économie mondiale. Chacun des maillons représente un niveau distinct d'activité à valeur ajoutée qui comporte diverses catégories d'investissements, de technologie, de ressources humaines et d'organisation du travail. Les fonctions essentielles qui ont le plus de valeur sont la Recherche et Développement (R&D), la conception, le financement, la commercialisation et la coordination. Les fonctions de fabrication et de montage peuvent être exécutées par des unités décentralisées réparties dans toutes les régions du monde (OIT, 1998a). La distinction cruciale entre pays riches et pauvres se situe dans la valeur relative de la marchandise produite en chaque lieu ; les monopoles et la concurrence étant des éléments-clés pour comprendre la distribution de la richesse le long des maillons de la chaîne du produit (Gereffi, 1994).

Il y a deux types de chaînes de production. La première est dirigée par les fabricants, comme dans le cas des industries automobile et aéronautique, où le producteur lui-même coordonne l'ensemble de la production. La seconde, et c'est le cas de l'industrie du vêtement, est dirigée par les grands magasins de vente au détail, les grandes marques, les commerçants. Ces intermédiaires commerciaux jouent le premier rôle et entrent en concurrence entre eux pour établir et contrôler des systèmes de production décentralisés au sein de plusieurs pays exportateurs. Dans ce type de chaîne de production, où la fonction production est complètement séparée des fonctions design et commercialisation, l'usage des réseaux comme source d'avantage compétitif constitue une activité stratégique, tout comme la gestion des flux d'information associés à ces réseaux décentralisés (Gereffi, 2000).

Selon Gereffi et Sturgeon (2004), le secteur du vêtement, qui assure actuellement 7 % des exportations mondiales et compte parmi les secteurs de produits les plus dynamiques au monde (OIT, 2005), se caractérise par l'expansion et la croissance des compétences de ses fournisseurs à la base. L'épicentre de ces zones de production hautement compétentes se situerait en Asie de l'Est : au Japon dans les années 1950 et 1960 ; à Hong Kong, en République de Corée et à Taiwan dans les années 1970 et 1980 et en Chine depuis les années 1990. En quelques décennies, les producteurs de ces pays ont pu passer d'une situation de « captivité » sur les chaînes de production - l'assemblage de matières importées dans des zones de production spéciales - à des relations plus complexes présentant une valeur ajoutée : la production du paquet complet⁵⁷. En ce qui a trait au développement, les avantages de la production du paquet complet sont évidents : il permet aux producteurs locaux d'apprendre exactement comment produire pour les marchés mondiaux, en plus de générer des liens directs avec l'industrie domestique.

⁵⁷ La production du paquet complet implique l'interprétation des designs, la fabrication des échantillons, l'approvisionnement en matières premières, le contrôle de la qualité de production, la correspondance des coûts de production aux prix offerts par les acheteurs et les garanties requises quant aux délais de livraison.

L'industrie maquiladora et la chaîne globale de production

Dès le départ et pour une longue période, la maquiladora du Guatemala s'est spécialisée dans les fonctions d'assemblage de matières importées. Le programme de *Production partagée* du *Système de Classification harmonisée de tarifs douaniers* des États-Unis a probablement beaucoup influencé cet état des choses⁵⁸. Pour faire face à la concurrence sur le marché mondial, la Commission de l'industrie du vêtement et du textile du Guatemala (VESTEX) cherche depuis plusieurs années à renforcer la capacité de ses membres à fournir le paquet complet. Certains documents promotionnels de VESTEX prétendent ainsi que le Guatemala est le pays le plus avancé d'Amérique centrale à cet égard. D'autres sources affirment plutôt que c'est le Nicaragua qui occupe cette position et que 30 % seulement des usines du Guatemala possèdent la capacité de produire le paquet complet (Quinteros, 2005).

Le Guatemala exporte vers les États-Unis plus de 95 % de ses biens manufacturés dans le secteur du vêtement et du textile (VESTEX, 2005), ce qui représente 2,5 % des importations totales des États-Unis dans ce secteur (ASIES, 2005). L'activité maquiladora constitue un élément-clé de l'économie du Guatemala, ce secteur constituant 42 % des exportations totales du pays (OIT, 2005).

Accords bilatéraux et multilatéraux

Selon Gereffi et Sturgeon (2004), les règles du commerce, dont les quotas d'importation américains établis par l'Accord Multi Fibres (AMF), ont grandement contribué à définir la répartition des réseaux de production au niveau mondial. Le Guatemala ne fait pas exception. Jusqu'en janvier 2005, l'AMF a autorisé que des contingents soient imposés par les pays grands importateurs de vêtements et textiles aux pays en développement qui souhaitaient avoir accès à leur marché. Avec la fin

⁵⁸ En vertu de ce programme, les droits de douane à l'importation de vêtements ne s'appliquent pas sur les tissus produits et coupés aux États-Unis, ce qui a évidemment constitué un obstacle considérable à l'intégration des activités de production du secteur de la maquiladora à l'économie locale, en incitant les entrepreneurs à avoir recours le moins possible aux matières autres qu'américaines, afin de diminuer les droits de douane au moment de l'entrée des produits aux États-Unis (Gerrefi, 2000, OIT, 1998)

des AMF et après la conclusion de l'ATV⁵⁹, les États-Unis ont maintenu de forts contingents envers certains pays (dont la Chine et l'Inde), mais en ont exempté d'autres avec lesquels ils établissaient des accords de libre échange (Canada-Mexique), ou des systèmes de préférence (comme le SPG dont nous avons traité au chapitre I), ou encore des programmes commerciaux⁶⁰, offrant ainsi à ces partenaires des tarifs douaniers privilégiés⁶¹.

Pendant longtemps, le Guatemala n'atteignait pas les quotas fixés dans le cadre de l'AMF. C'est ce qui a incité les investisseurs coréens à s'installer au pays et à contribuer à l'expansion du secteur de la maquiladora. Par ailleurs, en restreignant l'accès au marché américain de pays concurrents possédant une capacité de production installée de loin supérieure à la sienne, l'AMF a en quelque sorte privilégié le Guatemala. Elle lui a ainsi permis de consolider son industrie de confection, avant d'avoir à faire face à la réelle concurrence sur les marchés globalisés non protégés. Des programmes commerciaux tels que le *CBTPA* ont également procuré au Guatemala un certain accès au marché américain, tout en conditionnant cet accès au respect de certaines normes du travail. C'était une autre possibilité de préparer les acteurs de l'industrie à faire face à la concurrence, puisque l'atteinte d'une certaine rentabilité dans le respect des normes internationales du travail est désormais perçue comme une réelle plus-value sur les marchés mondiaux du vêtement (OIT, 2005). Avec la fin de l'AMF, le Guatemala s'est cependant trouvé directement confronté non seulement à la compétence développée en Asie de l'Est et à la capacité de produire le paquet complet, mais aussi à la concurrence en fonction des coûts globaux de production. Entre 2004 et 2005, le Guatemala a ainsi augmenté de 2,5 % sa part du marché des importations des États-Unis dans le secteur vêtement

⁵⁹ Si la légitimité de l'Accord multi fibres était depuis longtemps questionnable, avec la création de l'OMC il pouvait difficilement être maintenu. L'AMF a ainsi été remplacé en 1985 par l'Accord sur les textiles et sur les vêtements (ATV) qui mettait fin progressivement aux quotas bilatéraux établis depuis 1972 dans le cadre de l'Accord multifibres. Quelques pays, dont le Canada et les États-Unis, et l'Union Européenne avaient cependant conservé des contingents auxquels on devait définitivement mettre fin en janvier 2005.

⁶⁰ Nous avons déjà mentionné l'existence du CBTPA.

⁶¹ Les droits d'importation sur les vêtements qui entrent aux États-Unis peuvent atteindre des niveaux très élevés, soit entre 11 et 60% (OIT, 1998).

et textile (SVT), alors que la part des importations américaines dans ce secteur a augmenté de 11,3 %. En comparaison, la Chine a augmenté sa part de marché de près de 63 %, tandis que le Canada voyait la sienne diminuer de 9,9 % (OIT, 2005). La place de la maquiladora du Guatemala au sein du SVT pourrait ainsi être en danger, comme celle de tous les pays qui n'étaient pas directement lésés auparavant par l'AMF. Cependant, les acteurs de l'industrie maquiladora du Guatemala demeurent positifs, un optimisme que confirme le *« Rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite pour promouvoir une mondialisation juste dans le secteur des textiles et de l'habillement dans un environnement « post AMF » »* (OIT, 2005). Le DR-CAFTA fait en effet naître de nombreux espoirs dans le secteur du textile et des vêtements du Guatemala. Ce dernier essaie actuellement de rivaliser avec la Chine et le Vietnam dans le domaine des délais de livraison et compte sur la venue des investisseurs asiatiques, attirés par les perspectives offertes par l'accord de libre-échange. Selon les auteurs du rapport de l'OIT, grâce à sa proximité avec le marché des États-Unis, le Guatemala pourrait être bien placé pour résister à la montée de la concurrence (OIT, *op. cit.*).

Cadre légal

Des lois et règlements spécifiques permettent aux maquiladoras et aux zones franches d'exister au Guatemala, en établissant les régimes incitatifs de ces activités et en régulant leurs opérations. Ces lois et règlements stipulent l'obligation de respecter les lois d'application régionale en vigueur dans le pays, dont les lois du travail.

Loi Organique de la Zone libre de l'Industrie et du Commerce de Santo Tomás de Castilla (Dt No 22-73) : En 1973 le Décret 22-73 crée la première zone franche au Guatemala, à titre d'institution d'État décentralisée. Aujourd'hui, celle-ci serait utilisée comme une zone d'importation pour la transformation sur place et accueillerait surtout des entreprises à vocation commerciale.

Loi de Développement et Promotion de l'Activité d'exportation et Maquiladora / Décret N° 29-89 (DP&M) : Issu du Décret N° 443, ce décret émis en 1989 indique la

structure légale et les incitatifs fiscaux de plusieurs catégories d'entreprises d'exportation. Il a pour objet de promouvoir le développement du commerce extérieur, les investissements nationaux et étrangers, l'utilisation adéquate des ressources naturelles et humaines pour l'augmentation de la richesse, l'atteinte du plein emploi et la distribution équitable du revenu national. Il consiste en l'octroi de facilités douanières et d'incitatifs fiscaux, au bénéfice d'activités économiques d'exportation déterminées, peu importe où elles se réalisent. Il implique la suspension de droits douaniers sur les importations et l'exonération d'impôts sur la vente. Toutes les entreprises qui réalisent des exportations non traditionnelles à l'extérieur de l'Amérique Centrale peuvent en être bénéficiaires. Plus de 95 % des entreprises qui réalisent des bénéfices sous cette loi sont classées comme maquiladora ou entreprises d'exportation. Les entreprises qui sont qualifiées en vertu de ce régime peuvent impartir des services productifs, ce qui a permis le développement de chaînes sous-maquiladoras. Enfin, l'article 33 du décret stipule que les entreprises qualifiées doivent respecter les lois du pays, notamment celles qui ont trait au travail" (art. 33, f, tiré de OIT, 1996 ; p. 174).

Décret N° 65-89 : Ce décret est adopté en 1989 afin de réguler la création et le fonctionnement de zones franches. Il procure la structure et les incitatifs destinés au développement autant qu'à l'usage de la zone franche. L'Article 39 de cette loi précise que les entités administratives et les usagers ont l'obligation de respecter les lois du pays, particulièrement les normes établies dans le Code du travail.

Le développement de zones franches au Guatemala a été très modeste. Sept projets de zones ont été approuvés, seules deux d'entre elles ont réussi à attirer des firmes d'importation/exportation. Pour des raisons encore mal identifiées, le concept de zone franche n'a pas "fonctionné" au Guatemala (OIT/1998, IHDI, 1998). Le fait que le Décret 29-89 donne aux entreprises des avantages similaires à ceux de la Loi sur les zones franches en est probablement l'une des causes. Par ailleurs, la première zone développée en 1991 (la seule jusqu'à très récemment) est située dans une région reconnue pour ses nombreux conflits syndicaux, souvent violents. Voilà un autre

facteur qui a pu contribuer à restreindre le développement de zones franches au Guatemala.

Origine du capital

L'origine géographique du capital investi dans l'industrie maquiladora varie considérablement d'un pays d'Amérique Centrale à l'autre. Le poids important des entreprises à capital asiatique au Guatemala (plus de la moitié (65 %) du total des entreprises membres de VESTEX) constitue l'une des différences les plus notables pour ce pays. Autre aspect particulier, 30 % des entreprises maquiladoras du Guatemala ont un capital d'origine national, ce qui laisse en tout et pour tout 5 % aux capitaux américains en sol guatémaltèque. Ces données indiquent le nombre d'entreprises dont le capital est asiatique, américain ou national et non le poids réel des capitaux investis, la taille des entreprises ou le nombre d'emplois créés (OIT, 1998 ; IHDI, 1998 ; VESTEX, 2005).

Importance économique : nombre d'emplois et d'usines

Les données fournies par VESTEX sur le nombre d'emplois créés dans l'industrie de la maquiladora au Guatemala indiquent, pour 2005, un total de 146 722 emplois, répartis comme suit :

- 222 usines de confection de vêtements	- 113 000 emplois
- 44 usines de textile	- 18 500 emplois
- 276 entreprises de services ou accessoires	- 15 000 emplois

Selon Gaviola et al (2004), 55 entreprises généreraient 60 % des emplois du secteur, 22 d'entre elles générant près de 40 000 emplois, 19 de ces entreprises sont coréennes et 16 produisent le paquet complet. La population active au Guatemala était de 4,9 millions de personnes en 2004, 75,4 % des emplois à l'échelle nationale se rencontrant dans le secteur informel (PNUD, 2006). L'Institut national de statistique du Guatemala estimait en 2002 que 3,4 % de la population active au pays était absorbé par l'industrie maquiladora (Gaviola et al, 2004).

Profil de la main-d'œuvre

La main-d'œuvre de l'industrie maquiladora est traditionnellement féminine, alors que les femmes ne constituent que 17% de la force de travail dans le secteur industriel. Une étude de l'OIT datant de 1994 mentionnait à cette époque un pourcentage de femmes majoritaire au sein de l'industrie maquiladora: 80 %. On considère aujourd'hui que ce pourcentage s'établit plutôt à 60 % (Gaviola et al, 2004). Les travailleurs de l'industrie ont la plupart du temps une scolarité de niveau primaire, la proportion de personnes sans instruction étant cependant moindre dans l'industrie maquiladora qu'au sein de la population urbaine en âge de travailler (OIT, 1994). Une revue des journaux réalisée en 2001 révèle que jusqu'au début des années 1990, on dénonçait occasionnellement le travail des enfants dans la maquiladora (Quiroa Cuellar, 2001). Cela ne semble plus être le cas maintenant. Notons enfin que les travailleurs de la maquiladora, dont la plus grande partie se retrouve dans le groupe d'âge des 18-25 ans, ont vu leurs parents travailler sur leurs propres terres ou sur des plantations de sucre ou de café, souvent dans des conditions qui ne tenaient compte d'aucune norme du travail. Ils ont connu la guerre civile. Jusqu'à 1999, le Code civil du Guatemala stipulait que la femme ne peut travailler à l'extérieur du foyer que si cela ne porte pas préjudice aux intérêts et au soin des enfants et autres fonctions qu'elles doivent assumer au foyer. Leur vision de ce qu'ils peuvent légitimement exiger du marché du travail est très limitée.

Principaux acteurs impliqués dans l'industrie

Une entité de coordination des actions dans l'industrie maquiladora a été formée à la fin des années 1990. En font partie les entités suivantes:

- i) organisations non gouvernementales : l'Association des femmes en solidarité (Asociación de mujeres en solidaridad - AMES), le Centre pour l'action légale en droits humains (CALDH), le Groupe féminin d'appui à la famille (GRUFEPRMEFAM), le Centre d'études et d'appui au développement local (CEADEL), le groupe de monitoring indépendant

COVERCO⁶², les femmes QATIT (Expresiones de mujeres "Qatit"), le Centre d'appui aux femmes employées domestiques (Centro de apoyo a trabajadoras de casa particular), la Marche mondiale des femmes, le secteur des femmes (Séctor de Mujeres);

- ii) agences ou programmes des Nations Unies : la MINUGUA
- iii) agences ou programmes gouvernementaux : le bureau national d'attention à la femme (ONAM), le centre de défense des droits humains (Procuraduría de los derechos humanos - PDH), l'IGSS, le ministère du Travail et de Prévision sociale
- iv) secteur privé : VESTEX

1.2 Protections offertes par le droit national et international du travail

Le taux de syndicalisation au sein de l'industrie maquiladora du Guatemala est extrêmement faible. En 2003, on y comptait tout juste trois usines de confection de vêtements syndiquées (un taux de syndicalisation d'à peine 1 %), représentant 1 400 travailleurs⁶³. Deux de ces syndicats avaient pu négocier une convention collective. Par conséquent, les normes du travail minimales établies par la législation nationale et leur mise en application influencent de manière déterminante les salaires réels et les modalités d'emploi de ce secteur. Le droit international du travail, et notamment les conventions internationales du travail ratifiées par le Guatemala, constituent des engagements formels de la part de l'État guatémaltèque. Ils procurent ainsi aux acteurs du système de relations industrielles du pays les possibilités de recours décrites au chapitre I. Nous présentons ici, d'une façon très générale, la protection offerte par le code du travail, tel que réformé en 2001, qui était celui qui s'appliquait en 2003, ainsi que par les Conventions de l'OIT et autres Traités qui

⁶² Selon le groupe MSN, c'est d'abord en Amérique centrale qu'on a rencontré des firmes nationales d'auditeurs indépendants, plusieurs ONG présentes dans cette région ayant le profil, l'expérience et les compétences leur permettant de jouer efficacement ce rôle. Parmi celles-ci, les groupes COVERCO et GMIES (MSN, Code Memo # 16, p. 22-23), également membres tel que nous l'avons mentionné de la FLA et de WRC.

⁶³ En juin 2000 on comptait 881 entreprises maquiladoras en Amérique centrale desquelles 40 étaient syndiquées : 20 au Honduras, neuf au Nicaragua, trois au El Salvador et aucune au Guatemala et au Costa Rica (Fernandez-Pacheco, 2001).

s'appliquent aux aspects du travail le plus souvent traités dans les codes de conduite. Nous présentons également très brièvement, lorsque des informations sont disponibles, l'état général de la situation au pays pour ces aspects. On trouvera à l'annexe I la liste des conditions imposées par le droit national du travail du Guatemala pour chacun des aspects du travail abordés dans notre recherche.

Conventions et traités Internationaux

En vertu de la Constitution du Guatemala, les traités et lois internationaux acceptés et ratifiés prévalent sur les lois nationales en ce qui concerne les droits humains (Art. 46). De même, en vertu de l'article 102 (u) de la Constitution, le pays doit assurer à ses travailleurs un traitement supérieur aux ententes internationales ou régionales qui concernent le travail et auxquelles le pays adhère. Le Guatemala est assujéti au respect de la Déclaration universelle des droits humains, à la Convention des Nations Unies sur les pires formes de travail des enfants, à la Convention internationale sur les droits civiques et politiques, à la Convention internationale sur les droits économiques, sociaux et culturels, à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination. Le pays a également accepté et ratifié les Conventions suivantes de l'OIT :

- la Convention 111 sur la discrimination ;
- la Convention 87 sur la liberté d'association ;
- la Convention 100 sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale ;
- la Convention 138 et la Recommandation 146 concernant l'âge minimum de travail ;
- les Conventions 29 et 105 sur le travail forcé ;
- les Conventions 155 et 164 sur la sécurité et la santé des travailleurs ;
- la Convention 169 sur les peuples indigènes et tribaux.

Principaux aspects couverts par le Code du travail et la Constitution

Grâce au règne de Aravélo, le Guatemala bénéficie aujourd'hui, comme plusieurs pays d'Amérique centrale, d'un code du travail relativement favorable aux travailleurs. Un rapport de HRW, émis en 2002, déclare textuellement que le code du travail : *"provides extensive protections for maquila line operators"* (HRW 2002, partie VI, p. 1). Ainsi :

- Le droit d'association et de former un syndicat est assuré à la fois par la Constitution du Guatemala (Art. 14) et son Code du travail. La loi interdit le congédiement de travailleurs pour avoir tenté d'organiser un syndicat, contraint un employeur fautif à ce sujet à réinstaller un travailleur à son poste et protège les travailleurs après le dépôt au Ministère du travail de l'avis qu'un syndicat a été formé. Cependant, c'est précisément au moment où les travailleurs font les premiers pas en vue de former un syndicat, alors que le collectif n'a pas encore de moyens d'action ni de protection légale, que n'est pas reconnu par les employeurs le droit de s'associer. La Mission de vérification des Nations Unies au Guatemala (MINUGUA) a ainsi recommandé des ajustements à la législation interne du Guatemala, afin que la protection assurée aux travailleurs en processus de syndicalisation soit amplifiée, précisant qu'il est requis que les officiers de justice interprètent les règles plus amplement et progressivement et de manière commune de façon à permettre une tutelle plus effective du droit d'association (MINUGUA, 2000). En 2003, le Ministère du travail avait ainsi accordé le statut légal à 37 nouveaux syndicats, ce qui portait à 1 579 le nombre de syndicats d'entreprise au pays, pour un total de 120 000 membres⁶⁴ ou 2,3 % de la force de travail du secteur formel, selon le ministère du Travail. La reconnaissance d'un nouveau syndicat d'industrie, rendue possible lors de la réforme du code en 2001, exige que 50 % plus un des travailleurs de l'industrie en question en fassent partie. Aucun syndicat de ce type ne se rencontre donc au pays. Un "mouvement de solidarité", constitué de 170 000 membres issus de 400 compagnies existerait, la

⁶⁴ Cependant en 2004, 379 seulement de ces syndicats étaient considérés actifs, 229 dans le secteur public et 132 dans le secteur privé (Département d'État des États-Unis, 2004).

loi permettant que ces mouvements côtoient les syndicats sur les lieux de travail, mais sans leur donner le pouvoir de négocier avec l'employeur au nom de leurs membres.

- En ce qui concerne le droit à la négociation collective, le code du travail requiert que 25 % des travailleurs d'une usine soient membres du syndicat pour que la négociation collective puisse prendre place et que 50 % plus un des membres du syndicat acceptent la convention proposée. Quatorze conventions collectives ont été enregistrées en 2003. La MINUGUA estime que s'il y a aussi peu de conventions collectives négociées au Guatemala, c'est qu'il n'existe pas de réelle politique publique visant à les promouvoir. De plus, le pays ne peut compter sur des mécanismes efficaces permettant de débloquer des négociations paralysées, que ce soit par l'intervention d'un tiers facilitant les processus ou d'arbitres résolvant les litiges (MINUGUA, 2000).
- La Constitution interdit le travail forcé ainsi que le travail des enfants de moins de 14 ans, sauf, dans ce cas, si une permission spéciale du Ministère du travail est accordée. Selon le Département d'État des États-Unis (2004) un rapport conjoint de l'OIT, de l'UNICEF et de la Banque Mondiale rendu public en 2003 estimait que plus de 28 % des enfants âgés de 18 ans et moins travaillaient (contre 20 % en 2000), alors que 507 000 enfants âgés entre 7 et 14 ans, soit 20 % des membres de ce groupe d'âge, travailleraient en moyenne 47 heures par semaine, la plupart dans le secteur informel, l'agriculture, le travail domestique ou les entreprises familiales. Aucune mention n'est faite à ce sujet pour le secteur de la maquiladora. Selon ce rapport conjoint, les enfants qui font un travail domestique au Guatemala travaillent *“dans des conditions modernes d'esclavage”*.
- La législation nationale du Guatemala de même que les conventions ratifiées suggèrent un régime tripartite de détermination du salaire minimum. La situation réelle est encore loin de respecter ces engagements cependant. Faute d'accords entre les acteurs, le salaire minimum est la plupart du temps déterminé par l'exécutif du gouvernement d'une façon unilatérale. L'accord gouvernemental N° 459-2002 du 28-11-2002, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2003, a fixé le

salaire minimum à Q31,90 (soit 4,25 dollars américains⁶⁵) par jour pour les activités du secteur agricole et à Q34,20 (4,56 dollars américains) pour celles du secteur non agricole. En 2000, un nouveau décret (DT 7-2000) stipulait que tout employeur du secteur privé doit concéder à ses travailleurs une bonification incitative calculée par heure ordinaire effectivement travaillée. Le salaire minimum réel en 2003 était ainsi de 5,58 dollars américains (43Q) par jour pour le secteur agricole et de 5,87 dollars américains (45Q) par jour pour les autres secteurs. Les Décrets 76-78 et 42-92 établissent par ailleurs que le travailleur doit recevoir une fois l'an, au mois de décembre, une prime de Noël ("*aguinaldo*" - l'équivalent d'un mois de salaire mensuel) ainsi qu'une prime annuelle ("*bono 14*"), versée en juillet (équivalent aussi à un mois de salaire mensuel). Le travailleur a également droit à 15 jours de vacances par année travaillée. Une amende pouvant atteindre trois à douze mois de salaire peut être imposée aux employeurs qui ne versent pas le salaire minimum. Une enquête du gouvernement, réalisée en 2001, indique que 60 % seulement de la population active du Guatemala recevait le salaire minimum. Selon plusieurs groupes sociaux, dans le secteur rural, ce pourcentage chuterait sous la barre des 50 %. Les recherches effectuées par la MINUGUA ont par ailleurs permis de conclure que le pouvoir d'achat que procure le salaire minimum s'est détérioré au cours des années 1990. Les analyses et comparaisons démontrent que bien qu'il ait augmenté nominalement de 96 % pour cette période, le salaire minimum réel a diminué de 13 %. À partir de 1995, l'établissement du salaire minimum a été liée à l'augmentation de l'inflation, une légère récupération du salaire minimum a été observée, la brèche entre le salaire minimum et le panier alimentaire vital étant passée de 135 % à 117 %. Depuis ce rapport de la MINUGUA, le salaire minimum dans le secteur non agricole a été augmenté à deux reprises (MINUGUA, 2000).

- La loi fixe la journée de travail ordinaire à 8 heures, la semaine à 48 heures, le travailleur ayant droit à un repos rémunéré de 30 minutes pour toute journée de

⁶⁵ L'équivalence avec le dollar américain étant communément utilisée, c'est celle que nous avons utilisé, le taux utilisé étant celui de 2003, 7.6 \$US.

travail continu. Tout temps de travail supplémentaire doit être rémunéré à 1,5 fois le salaire régulier.

- La loi est très précise en ce qui concerne l'obligation d'établir un contrat de travail écrit avec les travailleurs et les informations qu'il doit contenir, parmi lesquelles le mode de calcul du salaire, l'horaire et les tâches de travail. Bien qu'il s'agisse d'un aspect rarement mentionné par les codes de conduite, nous le soulignons ici puisqu'il s'agit d'une protection fondamentale pour les travailleurs, aucun recours ne pouvant être sérieusement entrepris en l'absence de cette pièce maîtresse.
- La constitution du Guatemala (Art. 112, "C") ainsi que le Code du travail exigent l'égalité de salaire pour un travail égal réalisé. Selon HRW, le Code du travail du Guatemala offre une couverture appropriée, sauf en ce qui concerne le thème de la discrimination au travail, le Code n'interdisant pas clairement l'exclusion de candidats à l'emploi en raison de leur statut reproducteur (HRW, 2002). Il n'existe pas de cadre légal précis sur le droit à l'intégrité physique et morale des personnes.
- En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, les travailleurs doivent être enregistrés à l'IGSS par l'employeur. S'ils n'ont pas déjà un carnet de santé au moment de l'embauche, l'employeur doit leur procurer celui-ci. Le recours aux services de l'IGSS doit être autorisé par l'employeur sans déduction au salaire (Dt 295).

Niveau d'application de la loi

La mise en application du Code du travail au Guatemala pose problème et ce, non seulement au sein du secteur de la maquiladora, mais aussi partout ailleurs au pays. Cette situation ne semble pas particulière au Guatemala. Un rapport portant sur l'industrie du vêtement dans les pays de l'ALENA (Commission de coopération dans le domaine du travail, 2002) souligne en effet les limites de la méthode traditionnelle pour le contrôle du respect des normes du travail⁶⁶. Les auteurs de ce

⁶⁶ La méthode traditionnelle en question consiste à faire enquête dans un établissement à la suite d'une plainte ou d'une visite impromptue, motivée par des indices ou non, pouvant forcer l'employeur à payer des montants dus aux salariés et des amendes en cas d'infraction.

rapport soulignent que cette méthode d'administration de la législation du travail aurait intérêt à être renforcée par d'autres mesures faisant appel aux forces dynamiques de l'industrie, puisqu'elle présente les limites suivantes :

- La capacité de faire enquête, par le biais de visites éclairs ou planifiées, est soumise aux ressources budgétaires allouées par les ministères correspondants, des plus limitées dans les pays en développement, le Ministère du travail y faisant souvent figure de parent pauvre de l'appareil gouvernemental.
- Il existe des difficultés évidentes à faire enquête dans des lieux clandestins, non répertoriés, etc. Dans les pays en développement plus encore qu'ailleurs, étant donné le nombre restreint d'inspecteurs et les coûts de fonctionnement réduits à outrance des bureaux d'inspection du travail, la probabilité pour une entreprise de faire l'objet d'une inspection diminue en proportion de l'augmentation du nombre d'établissements et de firmes dans l'industrie.

Dans son rapport de vérification de l'année 2000, la MINUGUA constate « *la persistance d'une disproportion notoire entre la gravité quantitative et qualitative de la problématique du travail et les ressources matérielles et humaines qu'y dédie l'État, ainsi que le rôle secondaire que ces aspects liés au travail occupent au sein des décisions politiques* » (MINUGUA, 2000). Le rapport d'un projet d'intervention technique de l'OIT visant l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses de la maquiladora d'Amérique centrale souligne que cette industrie se caractérise par la grande difficulté des gouvernements nationaux à y appliquer les normes minimales pour protéger les travailleurs (Fernandez-Pacheco, 2001). Human Right Watch, dans son rapport de 2002, identifie trois faiblesses critiques du gouvernement guatémaltèque dans sa réponse aux violations des droits du travail : le manque de diligence du gouvernement pour contrôler les conditions liées aux droits du travail et renforcer son code du travail ; le caractère inadéquat des sanctions pour les infractions aux droits du travail, lesquelles ne constituent pas un dissuasif suffisamment cohérent, et le manque de coordination entre les trois institutions de l'État liées au thème du travail au sein de la maquiladora : le Ministère du travail, l'IGSS et le Ministère de l'Économie.

Ministère du travail/Inspection du travail

L'article 103 de la Constitution du Guatemala établit la tutelle (la nature protectrice) des lois du travail au Guatemala. Selon le Code du travail, le Ministère du travail est chargé de renforcer la législation du travail en suivant cette ligne directrice de « protection ». Il a ainsi la responsabilité de s'engager pour la protection active des droits du travail, donc de faire plus que de servir d'arbitre impartial entre les employeurs et leurs employés. L'article 106 stipule qu'en cas de doute quant à l'interprétation ou à l'étendue d'une disposition légale, contractuelle ou d'un règlement, l'interprétation sera faite de la manière qui soit la plus favorable pour l'employé. Le Ministère compte sur sept bureaux régionaux pour renforcer l'application du Code du travail à l'intérieur du pays.

L'inspection du travail compte trois divisions : *Conciliation*, *Visites* et *Médiation*. Au cours de l'année 2003, une nouvelle *Unité pour les travailleurs de la Maquiladora* a été créée, ainsi qu'une *Unité pour les Mineurs*. De nouveaux inspecteurs ont été embauchés et des efforts auraient été faits pour mieux les superviser et les former (Département d'État des États-Unis, 2004).

Les faibles salaires, le manque de matériel et de personnel adéquats n'aident pas les inspecteurs à prendre leurs responsabilités d'une manière efficace (Département d'État des États-Unis, *op. cit.*). L'Inspection du travail procède à des visites d'office prédéterminées sur une base régulière. Par contre, les visites impromptues d'inspecteurs, de leur propre initiative, ne sont pas choses communes. D'abord ces visites, selon le rapport de HRW, doivent être autorisées par le Ministre. L'inspection est donc surtout réactive, et non proactive. Si un travailleur consulte la section *Conciliation*, à la suite d'un congédiement illégal, par exemple, l'inspecteur affecté au cas cherchera à convaincre l'employeur de régler le cas de façon administrative. Si l'employeur ne répond pas après trois convocations, l'inspecteur conclut le dossier à son niveau par un rapport, le travailleur doit alors poursuivre ses démarches devant la Cour du travail.

Au sein de la section des *Visites*, les travailleurs peuvent loger une plainte concernant des abus actuels en emploi. L'inspecteur responsable du cas doit aviser l'employeur du rapport et lui donner un certain nombre de jours, à sa discrétion, pour respecter ses obligations. L'inspecteur peut aussi effectuer une visite surprise de l'entreprise, au cours de laquelle il fera appeler le travailleur pour qu'il discute directement de son cas avec l'employeur⁶⁷. Si l'employeur ne répond pas à ses obligations au cours du laps de temps accordé par l'inspecteur, le cas est référé à la section juridique de l'Inspection, qui a l'obligation de suivre le cas devant la Cour au nom du travailleur. L'inspection du travail ne procédera pas à une enquête plus étendue ou approfondie à la suite d'une plainte individuelle, même s'il existe des doutes raisonnables de croire que l'acte dénoncé puisse révéler une situation plus généralisée. Les inspecteurs ont pourtant l'autorité nécessaire pour donner suite à ce genre de démarches. Cet état de fait nuit à l'identification de cas plus généralisés et conduit à des règlements tout au plus partiels des situations (HRW, *op. cit.*).

En 2003, CALDH déplorait le peu de formation et de préparation des inspecteurs du travail en ce qui concerne les droits des femmes au travail. Comme elle ne reçoit pas de plaintes directement, mais offre des avis légaux aux travailleuses qui ont des problèmes au travail, la Section "*Promotion et formation de la femme qui travaille*" a un pouvoir limité pour améliorer la performance des inspecteurs.

En 2003, 12 589 inspections de routine ont été effectuées et 4 602 visites ont eu lieu à la suite d'une plainte. 4 009 amendes ont été imposées, pour un total de 1,6 millions de dollars américains. Seulement 535 amendes auraient effectivement été payées, pour un montant de 194 000 dollars américains (Département d'État des États-Unis, 2004). La réforme de mai 2001 apportée au Code du travail établissait une gamme d'amendes liées au salaire minimum et donnait au Ministère du travail l'autorité

⁶⁷ Selon HRW, cette façon de procéder, qui reflète la tendance du Ministère du Travail à régler les conflits du travail par le biais de la conciliation et d'autres mécanismes hors cours, risque de dissuader les travailleurs à avoir recours à l'inspection du travail plus qu'autre chose. Semblable approche suppose en effet que le travailleur pourra défendre son point d'égal à égal avec l'employeur. La dynamique des relations sur les lieux de travail au Guatemala est telle cependant que rares sont les travailleurs qui oseront faire face à leurs supérieurs et défendre leur cause.

nécessaire pour appliquer directement les amendes liées aux infractions au Code du travail et les percevoir.

L'Institut Guatémaltèque de Sécurité Sociale

L'Institut guatémaltèque de Sécurité Sociale (IGSS)⁶⁸ a été créé en 1946 en tant qu'organisme autonome dans le but de procurer une protection minimale à la population du pays dans son ensemble. Ce système de sécurité sociale fonctionne comme un système de santé publique pour les employés qui y contribuent. L'IGSS offre ses services et donne accès à ses bénéfices non seulement en cas d'accident ou de maladie liés au travail, mais procure aussi les soins associés à la maternité et les soins de santé générale, de même que les soins et les versements aux personnes handicapées. Les employeurs ayant plus de trois employés ont l'obligation de les inscrire et contribuer à l'Institut, en fonction du pourcentage exigé des employeurs. Ils doivent également déduire les contributions des employés à chaque période de paye. Les inspecteurs de L'IGSS sont chargés de vérifier le respect de ces obligations sur les lieux de travail. En 2002, selon le rapport de HRW, il y avait 125 inspecteurs dans tout le pays et plus de 50 % d'entre eux étaient basés à la capitale. L'IGSS rencontre plusieurs des problèmes vécus à l'Inspection du Travail : ressource et personnel insuffisants, gestion de procédures complexes, préparation insuffisante du personnel à son rôle.

Les inspecteurs de l'IGSS n'ont pas le droit d'entrer sur un lieu de travail sans permission. Or, selon HRW, un fonctionnaire de l'IGSS aurait expliqué que les maquiladoras ne les laissent pas entrer. Si un inspecteur reçoit la permission d'entrer et qu'il constate, en révisant les registres de l'entreprise, que l'employé ayant fait une plainte à l'IGSS n'y est pas inscrit, ce dernier devra démontrer qu'il travaille bien pour l'entreprise. Comme nous le verrons, cela n'est pas toujours chose facile puisque

⁶⁸ Loi organique de l'Institut Guatémaltèque de Sécurité Sociale, Décret No. 295, 30 Octobre 1946, préambule.

plusieurs travailleurs n'ont pas de contrat de travail ou pas de bulletin de paye ou un bulletin de paye sur lequel ne figure aucun nom. De plus, si un inspecteur de l'IGSS reçoit une plainte d'un employé d'une maquiladora et que la plainte est corroborée, il n'enquêtera pas pour voir si d'autres cas semblables existent au sein de l'entreprise, même s'il s'agit d'un cas d'enregistrement à l'IGSS⁶⁹. Or, selon les propos tenus par un haut fonctionnaire de l'IGSS, de nombreux travailleurs ne sont pas inscrits à l'IGSS.

En 2003 l'IGSS recevait en moyenne 10 plaintes par mois d'employés de la maquiladora portant sur le refus qui leur est imposé d'avoir recours à l'IGSS. Ces plaintes se régleraient la plupart du temps en faveur du plaignant.

Ministère de l'Économie

Le Ministère de l'Économie a un pouvoir coercitif beaucoup plus important que celui du Ministère du Travail pour tous les cas impliquant la maquiladora. Selon le décret 29-89 qui régit le secteur de la maquiladora, le Département des politiques industrielles du Ministère de l'Économie est autorisé à retirer les bénéfices octroyés par le Décret dans les cas de non respect des lois nationales. Ainsi, selon plusieurs sources, les gestionnaires de la maquiladora seraient beaucoup plus attentifs aux visites des délégués de ce département qu'à celles des inspecteurs du travail. Ce ministère ne peut cependant déclencher ses propres investigations, ne pouvant procéder que sur réception d'un rapport officiel de la part du Ministère du Travail. Le personnel du Département des politiques industrielles prendra donc rendez-vous avec la maquiladora pour vérifier les allégations et appliquer les mesures. La maquiladora pourra bénéficier d'un délai pour rectifier la situation, sous la menace de l'annulation des bénéfices liés au décret 29-89. Le système de partage et de transfert de l'information du Ministère du Travail à celui de l'Économie ne serait pas suffisamment développé. Le Ministère de l'Économie n'aurait annulé des bénéfices que six fois depuis 1990. Par contre, en 2003, lors de la tentative finalement réussie

⁶⁹ Cela n'aide certainement pas le département des statistiques, s'ils recevaient une côte sur le nombre d'employés qu'ils réussissent à inscrire à l'IGSS, cela les motiverait.

de syndicalisation au sein des firmes Choi Shin et Cima Textiles, le Ministère de l'Économie a joué un rôle important en menaçant publiquement, au plus fort de la crise, d'utiliser son pouvoir de sanction contre les firmes si elles refusaient de reconnaître le droit des employés à se syndiquer.

Système judiciaire

Le système judiciaire se compose de la Cour Suprême, des cours d'appel, des cours de justice et des juges de causes probables qui fonctionnent comme des grands jurys. Il y a 28 cours du travail, sept dans la capitale et 21 à l'extérieur (Département d'État des États-Unis, 2004). Neuf autres cours reçoivent des causes liées au travail et des premiers appels comme éléments de leur compétence. Les cours du travail jouissent cependant de peu de crédibilité et d'efficacité.

De l'avis des deux procureurs chargés d'amener les cas à la Cour, la conciliation est la meilleure option pour le travailleur. Les procédures sont longues (en moyenne deux ans selon tous les officiers de justice consultés par HRW) et les sentences peuvent être difficiles à appliquer. Selon plusieurs avocats et magistrats du travail, les employeurs utilisent différentes tactiques pour obtenir des reports de procédures de justice indéfiniment. Ils prétendent être malades et incapables de se présenter aux audiences (permis trois fois) ou ils allèguent de l'incompétence du juge à entendre l'affaire. Même dans les cas où le travailleur poursuit les démarches malgré les reports, jusqu'à voir son cas traité par le juge, il n'est pas assuré de recevoir réparation en cas de décision favorable en sa faveur.

Les travailleurs interviewés par HRW ont déclaré ne pas considérer que leur cas ait été réglé après qu'ils aient cherché l'appui du Ministère du Travail, encore moins après avoir eu recours à la Cour du travail. Très peu de travailleurs en emploi cherchent l'appui de l'État, par craintes de représailles plus sévères encore de la part de l'employeur, par manque de connaissances de leurs droits ou par manque de confiance d'obtenir de ces instances l'aide nécessaire. Dans son rapport, HRW déclare considérer que ce peu de confiance est justifié, que les pratiques et les lacunes

de la part des institutions dans l'application des droits du travail alimentent la méfiance des travailleurs, les dissuadant d'exiger le respect de leurs droits.

1.3 Les conditions de travail déjà identifiées au sein de l'industrie maquiladora

Les problèmes liés à l'emploi rencontrés dans l'industrie maquiladora du Guatemala ont à notre connaissance été rendus publics internationalement pour l'une des premières fois par Kurt Petersen en 1992. L'OIT a pour sa part beaucoup contribué à une meilleure compréhension du phénomène de la maquiladora en Amérique centrale. Elle s'est intéressée au phénomène d'une façon globale tout en donnant accès à des données que seule pouvait lui procurer sa relation privilégiée avec les diverses entités de l'État (OIT, 1996 ; 1998). On compte également deux apports de taille de HRW avec, en 1997, la production d'un rapport à la suite des allégations de non-respect de la liberté d'association par la compagnie américaine Philip Van Heusen et, en 2002, la diffusion d'un autre rapport concernant la discrimination des femmes au travail dans les industries domestiques et la maquiladora du Guatemala. Ambruster Sandoval permettait quant à lui, en 1999, de mieux comprendre les relations transfrontalières qu'ont su établir certains acteurs sociaux et travailleurs du Guatemala, notamment ceux de Philip Van Heusen. Il a ainsi contribué, comme Petersen, à diffuser sur le plan international la réalité complexe à laquelle ont à faire face ces acteurs.

D'autres organisations, locales celles-ci, ont maintenu une présence beaucoup plus soutenue sur le terrain, en conservant un contact direct avec les travailleurs et en faisant fi des dangers associés à la défense des droits du travail dans ce pays. À ce titre, CALDH fait figure de proue en assurant le suivi du secteur et en formant les femmes qui y travaillent depuis 1995. En 2002, la CALDH rendait public une synthèse des cas rencontrés au sein de sa clinique légale, portrait des situations problématiques vécues dans cette industrie. D'autres ouvrages ont été produits en collaboration avec la CISL (Quiroa Cuéllar, 2001) ou avec l'OIT (Fernandez-Pacheco, 2001) et COVERCO a pu négocier avec Liz Clairbone pour rendre

accessible au public les rapports d'audit réalisés pour le compte de cette grande ET (COVERCO, 1999).

Étant donné les difficultés que rencontrent les syndicats pour pénétrer l'industrie maquiladora, ce sont des organisations sociales et internationales de ce type qui ont pu donner une réponse aux problèmes vécus par les travailleurs du secteur et qui peuvent aujourd'hui témoigner de ce qui s'y passe. Grâce à leur travail, les conditions dans lesquelles les gens travaillent à la maquiladora et notamment les conditions et relations de travail qui y sont jugées « problématiques » ont pu être mises à jour.

Nous référons ici à des conditions et relations de travail « problématiques » parce qu'elles ne répondent pas aux exigences fixées par les lois du pays et qu'elles représentent des obstacles à une participation digne et équitable des femmes et des filles sur le marché du travail guatémaltèque. Nous avons cherché à présenter ici les principaux aspects du travail considérés « problématiques » dans la littérature portant sur les conditions et relations du travail au Guatemala. Nous en avons identifié cinq. En plus de permettre d'identifier les différentes pratiques de travail que notre recherche doit documenter, c'est en comparant les données que nous avons recueillies à ces cinq aspects que nous répondrons à notre troisième question de recherche.

Discrimination fondée sur le statut reproducteur

Rapporté d'une façon détaillée par HRW (2002), le problème de la discrimination au sein du secteur de la maquiladora a d'abord et avant tout trait au statut reproducteur. Dans un pays où le taux de fécondité des femmes demeure élevé et où plus de 20 % d'entre elles sont chef de foyer (MINUGUA, 2000), le problème revêt une importance capitale. Ces cas de discrimination, souvent au moment de l'embauche, prennent la forme de questions ou de tests liés à l'état de grossesse, puis, en cours d'emploi, de refus de permission d'avoir recours à l'IGSS, de négation des bénéfices liés à la maternité (congé de maternité et droit d'allaiter), de pressions indues de la part des superviseurs ou, tout simplement, de congédiements directs, indirects ou de démissions liés à la grossesse (CALDH, 2002). Le nombre de ces cas serait

sous-estimé, les femmes connaissant rarement leurs droits et notamment leur statut d' « inamovibilité » en cas de grossesse.

Respect des obligations découlant de la relation de travail

La confirmation de la relation d'emploi est souvent verbale au sein de l'industrie maquiladora, ou alors le contrat de travail demeure peu élaboré, ne spécifiant pas les salaires, le poste de travail ou les horaires convenus lors de l'embauche (CALDH, 2002). Selon COVERCO (1999), les registres tenus par les employeurs concernant les salaires, le travail effectué en temps supplémentaires, les vacances et les bonus, sont souvent incomplets. Plusieurs processus de congédiement ne respectent pas les règles précisées au Code du travail et certains travailleurs sont poussés à renoncer à leur recours (CALDH, op.cit). Les preuves sont difficiles à établir, l'absence de contrat de travail et les registres incomplets ou falsifiés compliquant les possibilités de recours contre l'employeur. Plusieurs sources mentionnent des cas où les contributions des travailleurs à l'IGSS sont déduites de leurs salaires, sans que ces mêmes travailleurs n'y soient enregistrés, d'autres cas font état de difficultés à s'absenter du travail pour avoir recours à l'IGSS.

Heures supplémentaires

Les travailleurs de la maquiladora sont la plupart du temps intéressés à travailler en heures supplémentaires, puisque cela leur permet d'augmenter leurs revenus. Peu habitués à compter leurs heures, la plupart ignorent qu'un montant supérieur doit leur être remis pour chaque heure supplémentaire effectuée, alors qu'ils en font pratiquement chaque jour. Rares sont ceux qui savent exactement combien d'heures leur sont payées en temps supplémentaire, les bulletins de paye demeurant vagues à ce sujet. On suppose que les cas où les heures supplémentaires ne sont pas payées selon les règles que fixe la loi sont nombreux. Les travailleurs sont souvent contraints d'accepter les heures supplémentaires, un refus risquant fort d'être très mal accepté par les superviseurs de chaînes qui ont eux-mêmes des quotas à atteindre pour toucher leur propre bonus (COVERCO 1999 ; CALDH 2002 ; Quiroa Cuellar, 2001 ; HRW, 2002).

Connaissance de la façon dont est calculé le salaire

On dit que la main-d'œuvre du secteur de la maquiladora est plus scolarisée que celle des autres secteurs. Sans doute est-ce lié à la capacité d'abstraction que requièrent les modes de calcul du salaire dans cette industrie : salaire de base, quotas de production, bonus, bonus variant d'un travailleur à un autre, bonus sur quotas atteints, horaire ordinaire comportant des heures supplémentaires non rémunérées comme elles le devraient, heures supplémentaires peu ou mal calculées, etc. Tant et si bien que, de l'avis général (CALDH 2002, COVERCO 1999, Quiroa Cuellar 2001, OIT 1996), rares sont les travailleurs qui savent comment est calculé leur salaire. Difficile dans ces cas de réclamer le respect de ses droits.

Formes abusives de traitements envers les travailleurs

Les capacités des superviseurs de chaînes (et de leur propre supérieur) en gestion des ressources humaines sont souvent des plus limitées. Formés sur le tas, ceux-ci ont rarement été préparés à jouer leur rôle. La pression exercée sur les délais de production est constante, les objectifs de production étant souvent imposés unilatéralement aux chaînes de production. Il n'en faut pas plus pour expliquer la pression qui est imposée aux travailleurs, les cris et les injures visant à maintenir le rythme étant monnaie courante. Si un travailleur est indisposé pour une raison ou une autre (état de grossesse, maux divers), qu'il doit avoir recours à l'IGSS ou s'absenter régulièrement, il deviendra vite le bouc émissaire de ses superviseurs qui déverseront leur trop plein sur lui. Tous les rapports de recherche consultés traitent de ce problème, qui sans toucher directement la majorité des travailleurs, est bien connu de tous. On note également des mesures disciplinaires abusives, tel que le refus de bénéfices à certains travailleurs, des suspensions sans solde, des changements simultanés de postes ou de quart de travail, des pertes substantielles de salaires en cas de retard, etc. Beaucoup plus difficiles à investiguer, les tentatives de restreindre le droit à la syndicalisation demeurent monnaie courante, la FLA (2005) mentionne que des listes noires de personnes indésirables pour activités syndicales circulent au Guatemala. Il y aurait des cas de congédiement ou de renonciations associés à ces activités de répression.

1.4 Les codes de conduite étudiés

Au moment de notre étude, en juillet 2003, le code de conduite de la Commission de l'industrie du vêtement et textile du Guatemala (ci-après code de VESTEX) s'appliquait au sein des deux usines visitées, chacune détenant le statut de « membre certifié » de VESTEX. Les deux usines étaient par ailleurs en cours de certification par le Programme mondial de certification pour une production de vêtements responsable (mieux connu sous son acronyme anglais, WRAP).

Le code de conduite de VESTEX

La Commission de l'industrie du vêtement et textile du Guatemala (VESTEX pour l'acronyme espagnol, aussi nommée ci-après « la Commission ») est l'une des sept commissions composant l'Association des exportateurs de produits non traditionnels du Guatemala (AGEXPRONT, pour l'acronyme espagnol)⁷⁰. La Commission, axée sur le secteur du vêtement et textile, a pour objectif de promouvoir et de développer les exportations dans le secteur, d'offrir des services et de représenter ses membres, sur la scène nationale comme internationale. L'assemblée générale de la Commission a adopté, en 1996, son propre code de conduite ainsi que le mode d'implantation et le processus de certification qui y sont associés. Le code de conduite fait ainsi partie du programme d'assistance sur le plan du travail de VESTEX, l'un des six (6) services offerts par la Commission à ses membres.

La décision de l'assemblée générale de VESTEX d'adopter un code de conduite faisait suite aux fortes pressions sociales dénonçant, à travers les États-Unis, le comportement à l'étranger de grandes entreprises de marques dans le secteur du vêtement et du sport⁷¹. Le Guatemala avait été particulièrement touché, les cas de

⁷⁰ Mise en place au cours des années '80 pour faire du Guatemala un pays exportateur performant et compétitif, AGEXPRONT est une institution à caractère non lucratif du secteur privé. Financée en partie par ses membres, l'association bénéficie d'une assistance technique et financière importante de l'Agence pour le développement internationale des États-Unis (USAID). L'objectif de la mise en place d'AGEXPRONT est la promotion et la croissance des exportations non traditionnelles au Guatemala.

⁷¹ L'année 1995 est reconnue en Amérique centrale comme une année de grandes perturbations à la suite des campagnes américaines et européennes "No sweat" et "Clean Clothes". Les cas "Mandarin" (fournisseur salvadorien de GAP) et "Kathie Lee" (animatrice de télévision américaine associée à un "sweatshop" hondurien sous-traitant de Wal-Mart) avaient été particulièrement médiatisés.

deux usines d'assemblage détenues et gérées directement par la multinationale américaine du vêtement Phillips Van Heusen ayant été beaucoup médiatisés. Les deux usines, Camisas Modernas I et II, avaient donné lieu à une forte mobilisation internationale impliquant la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), sa filiale latino américaine ainsi que le syndicat UNITE. Cette mobilisation, qui a été présentée par la suite comme un « modèle stratégique trans-frontalier d'organisation syndicale » (Armbruster-Sandoval, 1999), incluait de nouvelles stratégies d'organisations, des pressions syndicales et l'action de consommateurs. Tout ce processus avait amené les parties impliquées à demander une enquête indépendante du groupe Human Right Watch. Cette enquête a conduit à la reconnaissance du syndicat par PVH et à la première entente collective de l'histoire de la maquiladora au Guatemala. Un processus historique qui s'est malheureusement conclu, en 1998, par la fermeture de ces usines, quelques jours avant Noël. Il s'agissait des dernières usines gérées directement par une entreprise américaine au Guatemala (HRW, 1997).

Il est probable que certains promoteurs guatémaltèques progressistes ont également contribué à l'adoption de ce code de conduite par VESTEX. L'un des fondateurs de l'industrie maquiladora au Guatemala, Alvaro Colom, aujourd'hui politicien célèbre, a toujours maintenu que le respect des droits humains constituait une condition sine qua non du développement. L'Agence américaine de développement (USAID), qui finance AGEXPRONT, ainsi que l'ambassadeur américain en poste au Guatemala, ont probablement joué également un rôle dans l'affaire. Quoi qu'il en soit, l'Assemblée générale de VESTEX a reconnu la nécessité de respecter les normes d'emploi nationales et internationales pour développer le secteur du vêtement et textiles au Guatemala.

Dans un premier temps, le code de VESTEX a été mis en place pour offrir une garantie aux clients, investisseurs et institutions locales et internationales, quant au respect des normes d'emploi au sein du secteur : *“L'application du code de conduite de VESTEX permet de démontrer l'engagement des exportateurs de vêtements et*

textiles à respecter la loi et à collaborer avec les personnes responsables de son application, à l'intérieur du pays et face à la communauté internationale" (VESTEX, 2003). Ce code était et demeure perçu par ceux qui en font la promotion comme un outil visant à augmenter la productivité et la compétitivité des entreprises exportatrices. À l'intérieur du pays, le code vise ainsi à promouvoir le thème de l'emploi comme avantage compétitif et à constituer une plateforme pour le développement d'une productivité des entreprises basée sur le respect des normes du travail et de l'environnement. Afin de convaincre ses membres, VESTEX n'hésite d'ailleurs pas à mettre l'accent sur les conséquences du non-respect des normes d'emploi en citant les campagnes de boycott de la part des groupes de consommateurs et en attirant l'attention sur les représailles possibles de la part de l'entreprise multinationale. Les documents de promotions du code insistent également sur le fait que le non-respect des normes affecte non seulement le transgresseur, mais aussi tout le secteur (c.-à-d. la perte de clients importants pour le pays et l'augmentation des risques de sanctions de la part des agences internationales). À ces risques, qui peuvent sembler moins réels à certains, des sanctions plus concrètes sont associées : l'annulation du permis d'exporter, la perte des avantages accordés par le décret (exonérations fiscales, etc.) et, en bout de ligne, les amendes liées à l'action gouvernementale. La maxime du code de conduite promu par VESTEX est éloquent : *"La certification de VESTEX ne comporte aucun coût pour l'entrepreneur, mais le fait de ne pas la demander pourrait lui faire perdre de nombreux clients..."* (VESTEX, 2003).

Processus de certification

Afin de promouvoir son code auprès des principaux intéressés, VESTEX leur offre la possibilité d'intégrer le groupe des exportateurs modèles, certifiés par VESTEX à la suite d'un audit, financé par la Commission et réalisé par une firme locale qui est la représentante nationale de Ernst & Young, Tulischth Diaz & Asociados. La mise en place du code de conduite au sein de l'industrie est donc entièrement le fait du leadership de VESTEX. Ce sont les membres de l'équipe du thème du travail de la Commission qui communiquent avec les entreprises, convainquent les gestionnaires

d'adopter le code de conduite, expliquent dans le détail chacun de ses aspects et embauchent la firme Tulischth Diaz & Asociados pour effectuer les audits, sur la base des neuf (9) principes du code de conduite de VESTEX. C'est VESTEX qui prend à sa charge tous les coûts liés aux premiers audits et à l'élaboration du processus de correction proposé ensuite. Pour Rolando Figueroa, assistant principal et responsable du thème de l'emploi au sein de la Commission, le code permet surtout de préparer les entreprises aux processus d'audit menés par les clients, les visites de VESTEX se transformant en mécanismes d'amélioration continue. Le programme de VESTEX ne vise pas à concurrencer les autres codes de conduite, mais plutôt à sensibiliser les entrepreneurs, à leur offrir une assistance et à leur faire vivre un processus d'audit « amical ». Vu ainsi, la valeur ajoutée du code de VESTEX consiste à faire comprendre aux employeurs l'importance du thème des normes du travail et à les aider à mettre en place ces normes.

Aspects couverts

Le code de VESTEX comme les autres codes de conduite est formulé sous un libellé qui présente un langage succinct et passe-partout, difficilement conciliable avec le volet formateur auquel ses auteurs l'ont destiné. Le libellé du code est donc accompagné d'un document qui approfondit chacun des aspects que comportent les lois nationales et conventions internationales qui s'appliquent au sein de l'industrie maquiladora du Guatemala : le *Manuel d'utilisation du code* (ci-après le *Manuel*). Ce *Manuel* est basé sur la Constitution de la République du Guatemala, sur le Code du travail et ses différentes réformes, le Code civil, la Loi organique et les différentes lois de l'IGSS, les conventions 11, 87, 100, 138, 29, 105, 155 et 169 de l'OIT, la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Convention des Nation Unies sur les droits des enfants (VESTEX, 2002b). Plus récemment les responsables de VESTEX ont souhaité donner au code de conduite des orientations plus précises encore, en ajoutant que le code de conduite est aussi inspiré de la norme Social Accountability 8000, des différents codes de conduite des entreprises multinationales clientes et des traités de libre-échange signés par le Guatemala (VESTEX, 2003). Deux référents directs s'imposent ainsi pour permettre l'interprétation du code de

VESTEX: le libellé du code lui-même, tel qu'on le trouve sur le site WEB de la Commission et le *Manuel*, aussi disponible sur le site WEB de VESTEX. On trouvera au Tableau 2.5 le libellé exact du code qui regroupe neuf pratiques de travail. Nous avons associé à chacune de ces pratiques les différentes composantes que comporte à leur sujet le *Manuel*.

Conception

Le code de conduite de VESTEX est un code d'association qui a été conçu et est géré exclusivement par le secteur privé, sans consultation avec les acteurs sociaux ou avec l'État guatémalteque. L'existence du code de conduite de VESTEX a cependant été communiquée à l'Instance de coordination du secteur de la maquiladora, sans avoir fait l'objet de discussions. À notre connaissance, les communications entre acteurs sociaux et privés au sujet de ce code sont demeurées à ce niveau. VESTEX a cependant établi une collaboration plus étroite avec l'État depuis que le Parti d'avance nationale (PAN) a pris le pouvoir, en 2004. Ce gouvernement est reconnu comme étant plus favorable aux intérêts du secteur privé que le précédent, associé à l'ancien dictateur Efraín Ríos Montt. La collaboration entre VESTEX et le secteur public s'est surtout concentrée autour d'activités de formation, VESTEX et le Ministère du travail ayant conjointement sollicité un appui du projet de la FLA pour l'Amérique centrale.

Contrôle et audit

Les audits liés au code de VESTEX sont d'ordre pédagogique. Ils visent à préparer les lieux de travail en vue de ceux des ET, IMP et du WRAP. Ils ne font pas l'objet d'un contrôle indépendant, peu d'informations sont rendues publiques concernant le résultat des vérifications effectuées et seuls les noms des entreprises certifiées sont divulgués.

Selon les données transmises par le gérant de VESTEX lors d'une présentation publique, en 2003 120 usines étaient membres de VESTEX. De ce nombre 84 avaient accepté de participer au programme du code de conduite, soit 70% des membres de la

Commission. Les processus d'audits réalisés ont déterminé que 44 usines pouvaient être certifiées, 19 devaient poursuivre le processus de mise en oeuvre du code et 21 étaient évaluées négativement, probablement parce qu'elles se sont retirées du programme suite aux audits effectués (VESTEX, 2003).

TABLEAU 2.5 Code de conduite de VESTEX

1. **Discrimination.** Le plein respect de la dignité humaine est promu. L'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes sont recherchées. La discrimination en emploi fondée sur la race, la couleur, la religion ou l'opinion politique doit être évitée. Le *Manuel* s'en tient à des précisions liées à la discrimination selon les termes fixés par la loi. Le questionnaire pour évaluer les l'application des principes questionne l'existence de formes de discrimination liées à la grossesse.
2. **Liberté d'association.** Il est reconnu que les travailleurs ont le droit d'appartenir aux associations de leur choix, ce droit étant basé sur des principes de démocratie et liberté. Le *Manuel* traite de plusieurs autres aspects :
 - les conditions requises pour la création d'un syndicat
 - les ententes collectives de travail
 - les dispositions générales liées aux syndicats
3. **Égalité.** Pour un travail égal réalisé dans des conditions égales et avec la même efficacité, un salaire égal devra être attribué. Le *Manuel* se réfère aux articles du code du Travail qui définissent les critères à partir desquels le salaire doit être fixé et la nécessité d'offrir à tous les employés un salaire égal pour un travail égal.
4. **Travail des enfants.** Implique une reconnaissance stricte des conditions et restrictions imposées par la Constitution de la République et autres lois en vigueur au pays quant au travail des enfants. Le *Manuel* établit les conditions selon lesquelles les mineurs âgés de 14 à 16 ans peuvent travailler, les exceptions et autorisations requises pour permettre le travail de mineurs de moins de 14 ans, etc.
5. **Salaires et journées de travail.** Sont sujets au respect des lois du pays : le paiement du salaire minimum, le paiement de tout travail en temps supplémentaire et le caractère volontaire des heures supplémentaires. Le *Manuel* traite divers aspects :
 - salaires
 - le paiement et le suivi des heures réalisées en temps supplémentaires
 - journée de travail
 - congés, jours fériés, vacances
 - prime de Noël
 - prime annuelle
 - la prime incitative
 - droits et bénéfices des femmes enceintes
 - les contrats individuels de travail
 - les causes de congédiement et les procédures en cas de fin de contrat.

6. Environnement de travail. Un environnement sécuritaire doit être procuré aux travailleurs, dans le respect des lois concernant l'hygiène et la sécurité au travail. Nos associés doivent promouvoir une ambiance de respect mutuel. Le *Manuel* traite plusieurs aspects :

- obligations des patrons
- comités de sécurité
- conditions générales des locaux et ambiance de travail
- moteurs, transmissions, machinerie
- équipements
- substances dangereuses
- électricité
- tubes
- transport et manipulation
- élévateurs et montes charge
- risque d'incendie et explosion
- protections spéciales
- services sanitaires
- réfectoire
- infirmerie

7. Travail forcé. L'interdiction de toutes les formes de travail forcé. Le *Manuel* définit le travail forcé comme tout travail ou service obtenu d'une personne suite à des menaces ou à l'application de pénalités. Il clarifie que tout ce qui n'est pas convenu au contrat de travail (tâches de travail, durée de la journée de travail) ne peut être imposé au travailleur. Il rappelle l'article 124 du CdT qui stipule qu'un travailleur ne peut se voir exiger de travailler plus de 12 heures par jour, sauf en cas d'exceptions qualifiées définies dans le règlement interne. Le *Manuel* s'appuie également sur la Convention 29 de l'OIT pour interdire les abus physiques et verbaux ainsi que le harcèlement envers les travailleurs⁷². Le formulaire d'entrevue pour évaluer l'application des principes liés au travail forcé questionne le traitement respectueux des travailleurs et l'existence de mauvais traitements verbaux tels que les cris et les insultes.

8. Respect de l'intégrité physique et morale de la personne. Ce principe vise à prévenir le harcèlement sexuel et améliorer les conditions de santé physiques et mentales des travailleurs. Le *Manuel* précise que faute de cadre légal précis à ce sujet, le manuel présente les différentes manifestations du harcèlement sexuel, la différence entre le harcèlement sexuel et d'autres comportements socialement admissibles, les techniques permettant de détecter des cas possibles et les modes de prévention accessibles aux employeurs.

⁷² Nous n'avons pu trouver au sein de la Convention 29 de l'OIT les extraits auxquels fait référence le manuel d'utilisation de VESTEX.

Le code de conduite du WRAP

L'Association américaine du vêtement et de la chaussure (AAVC), issue de la fusion survenue en 2000 entre l'Association américaine des manufacturiers dans le secteur du vêtement et l'Industrie américaine de la chaussure, se présente comme l'association la plus représentative de l'industrie de la confection aux États-Unis. Elle compte près de 700 entreprises dans ses rangs, dont Sara Lee Corporation (qui commercialise les marques Hanes, Leggs Playtex, Sara Lee, Bali), Jockey International, VF Confection (Lee, Wrangler, Rusler, Riders, Britannia), OshKosh, B'Gosh, Wellwood (produit certaines marques privées de Wal Mart) et Gerber Childrenswear. L'association prétend que ses membres produisent plus de 86 % des produits de confection vendus en gros aux États-Unis. C'est à la suite des pressions internes de certains de ses membres les plus importants et influents que l'AAVC aurait d'abord adopté, en 1998, douze principes visant la production responsable de vêtements. Ces principes comportaient des normes axées sur les pratiques d'emploi, l'environnement et les exigences douanières. Le Programme mondial de certification pour une production de vêtements responsable (Worldwide Responsible Apparel Production, ci-après WRAP) a par la suite développé un programme de certification associé à ces principes pour s'incorporer, en 2000, comme organisation sans but lucratif. Le WRAP se consacre depuis à la promotion et à la certification d'une production responsable de vêtement à travers le monde, par la certification d'installations manufacturières et la gestion de divers programmes de formation destinés aux travailleurs, aux gestionnaires des installations et aux inspecteurs du travail. Ces programmes de formation sont jusqu'à maintenant axés sur la diffusion du code de conduite et sa mise en oeuvre.

Niveau d'adhésion des ET

L'un des objectifs du programme est d'éviter le dédoublement sur les lieux de travail des codes de conduite et des processus de vérification qui y sont associés. En 2004, plus de 700 manufacturiers internationaux et 1 500 installations participaient au programme du WRAP, alors que 775 usines installées dans 85 pays étaient formellement certifiées (site Web du WRAP, 2006). VESTEX et ses équivalents dans

plusieurs pays (Mexique, Costa Rica, Colombie, Honduras, El Salvador, Haïti, République Dominicaine, Jamaïque, Afrique du Sud, Hong Kong, Philippines et Turquie) ont adhéré au WRAP pour faire la promotion active de ses principes et de son processus de certification. Selon des données datant de 2002, 99 usines de sept pays d'Amérique latine étaient formellement certifiées en décembre 2001.

Bien qu'un des objectifs du programme soit d'éviter le dédoublement des processus d'audit et que le site Web du WRAP mentionne que de plus en plus d'entreprises de marque et de détaillants adhèrent à son programme de certification, la littérature ne fait pas mention d'un tel impact sur le terrain. En ce qui concerne le Guatemala, nous avons pu observer que les fournisseurs les plus importants (du point de vue du nombre de machines et d'employés) font affaire avec quelques marques de commerce seulement. Ils n'ont ainsi que quelques codes de conduite à appliquer. Les plus petits doivent faire affaire avec plusieurs acheteurs, donc plusieurs codes de conduite et plusieurs vérifications. À notre connaissance ce sont les codes individuels d'entreprises qui primaient sur les lieux de travail à cette époque. Le code de VESTEX était bien implanté, alors que peu de firmes étaient formellement certifiées par le programme du WRAP. Aucun code issu d'initiatives multipartites n'était encore appliqué au pays. Certaines entreprises sous-traitant pour Liz Clairbone étaient visées par la certification de la FLA, mais n'étaient pas reconnues comme s'y conformant. Si bien que la problématique de la multiplicité des codes individuels d'entreprises s'appliquait bel et bien à ce moment. Le code de WRAP était bien reçu au pays par le secteur privé justement parce qu'il présentait ce potentiel d'uniformisation des normes à respecter.

Structure

Selon les informations du site WEB du WRAP, le CA de l'organisation doit être composé de membres issus de milieux autres que celui de la production

manufacturière⁷³. Le CA compte ainsi 11 membres, dont cinq sont directement issus du secteur des entreprises et deux représentent des organisations internationales (le Corps de la paix et la Fondation internationale pour la jeunesse). Les trois autres membres représentent respectivement une organisation de type lobbyiste faisant la promotion du libre-échange, la fonction publique américaine (un inspecteur général du travail retraité) et le milieu universitaire. Aucun groupe du Sud n'est représenté au sein de la structure. La vingtaine d'associations, dont plusieurs du Sud, qui sont associées au WRAP semblent surtout jouer un rôle de promotion du code, de ses principes et de son processus de certification. Sur le site du WRAP, aucune autre information ne permet de saisir le mode de fonctionnement de cette organisation enregistrée comme "organisation de la société civile" ("501[c]6 corporation").

Depuis ses débuts, le WRAP est largement discrédité par les syndicats et les ONG. Selon eux, il s'agit d'une entité dominée par le secteur privé, qui a adopté son propre code de conduite pour éviter un contrôle externe, plus légitime, de ses activités manufacturières (MSN, 2002).

Conception

Selon le site du WRAP, l'enregistrement du programme à titre d'organisation de la société civile serait le fruit d'un processus de consultation et de conception auquel ont participé des défenseurs des droits humains, des organisations d'intérêts publics, des agences de développement et des communautés. Les noms de ces entités ne sont cependant pas mentionnés. Selon MSN (2000), les ONG et académiciens auraient été invités à participer au WRAP, mais après que le code et le processus visant à en contrôler l'application aient été adoptés. À notre connaissance, seules les deux organisations internationales faisant directement partie de la structure du WRAP participent à ce programme. On ne trouve au site WEB du WRAP aucune mention selon laquelle le programme encourage la consultation ou la concertation des parties prenantes des entreprises qui en sont membres.

⁷³ Nous avons tiré ces informations du site Web du WRAP, puisque sa charte n'y est pas disponible directement.

Mode de certification

Le programme du WRAP certifie individuellement les usines, à leur demande. Quelques firmes internationales sont formellement accréditées pour ce faire. Ce sont les usines qui prennent à leur charge l'ensemble des frais liés à la certification. La responsabilité de rendre les lieux de travail conformes aux normes véhiculées est donc totalement transférée aux propriétaires et aux exploitants des usines.

La liste des firmes certifiées dans le cadre du WRAP n'est pas publique, ce qui a nourri les allégations concernant le peu de transparence du Programme (MSN, 2002). Par contre, en août 2006 une annonce est apparue sur le site Web du WRAP pour indiquer que cette liste serait bientôt rendue publique sur le site même, les équipes du programme cherchant à obtenir l'autorisation de chaque firme certifiée avant de procéder. Le processus de certification comporte les étapes suivantes :

1. L'usine souhaitant se voir certifiée dans le cadre du programme du WRAP doit déposer une demande en ce sens. Elle doit alors payer des frais d'inscription de 850 dollars américains. Un guide d'autoévaluation lui est offert pour permettre aux gestionnaires des installations de mettre en œuvre, dans un délai de 90 jours, les mesures visant l'application du code sur les lieux de travail et de préparer toute la documentation démontrant que le code est implanté. Dès qu'il peut démontrer que le code est en place depuis au moins 45 jours, le gestionnaire peut aviser le WRAP que l'usine est prête à subir un audit.
2. L'usine doit alors communiquer avec une des firmes accréditées par le WRAP pour contrôler les lieux de travail et négocier directement avec elle les dates et les coûts du monitoring, estimés à entre 1 500 et 3 000 dollars américains en 2000 (MSN, 2000). Lors du processus d'audit, les gestionnaires devront démontrer que le code a été adopté, qu'il est bel et bien implanté et que les lieux de travail satisfont les normes. Plus précisément, il doit être démontré i) que les responsabilités de communiquer, de mettre en œuvre et de superviser le code ont été attribuées ; ii) que les normes sont mises en pratique d'une

façon systématique et notamment qu'elles ont été communiquées aux employés et comprises par eux ⁷⁴ ; iii) que les installations sont évaluées d'une façon régulière et que les fautes éventuelles sont identifiées, analysées, investiguées et corrigées.

3. Le rapport de la firme de vérificateurs sera alors remis au WRAP et la certification, si elle est accordée, sera autorisée par le CA du WRAP pour une durée d'un an. Par la suite, des visites de contrôle pourront être effectuées à l'improviste sur les lieux de travail. Les installations à risques seront soumises à des contrôles plus étroits et à des visites surprises plus fréquentes jusqu'à ce qu'elles aient démontré leur complet respect des normes et procédures prévues au code.

Contrôle et audit

Les firmes qui réalisent les audits sont accréditées selon un processus détaillé qui figure sur le site Web du WRAP. Aucune étape visant un contrôle indépendant n'est prévue dans le processus de certification. Les firmes d'audit ne sont pas invitées à établir des liens avec des organisations locales. On exige cependant d'elles une expérience d'au moins trois ans à titre de firme d'audit, la connaissance des lois du travail des pays où elles souhaitent se voir accréditées et la maîtrise des langues locales par au moins un des membres de leur équipe de vérificateurs.

Parmi les mécanismes de supervision de l'application du code proposés par le WRAP aux gestionnaires des installations, on trouve la mise en place d'un mécanisme confidentiel de dépôt de plaintes facilement accessible aux travailleurs. Le manuel d'autoévaluation et d'inspection destiné aux installations de production suggère à cette fin l'installation de boîtes de suggestions, la communication aux travailleurs des coordonnées d'agences locales spécialisées en matière de travail ou la mise en place d'une ligne téléphonique de réception des plaintes. Rappelons également que le

⁷⁴ Pour en témoigner, on utilisera des affiches présentant les normes, les programmes de formation, les guides, le témoignage écrit et signé des travailleurs affirmant qu'ils ont compris les normes, des réponses de la part des travailleurs aux questions des inspecteurs indépendants prouvant qu'ils ont compris les normes, etc. (WRAP, 2004)

processus d'audit doit permettre de vérifier que les travailleurs ont été informés de l'existence du code et de son contenu, ces derniers doivent ainsi signer des déclarations affirmant qu'ils comprennent les pratiques promues.

Les firmes accréditées par le WRAP sont pour la plupart des firmes d'audit commerciales internationales. Certaines firmes locales sont également accréditées, notamment en Amérique latine. Il semble que parmi ces firmes, certaines ne possèderaient pas l'expérience et les connaissances nécessaires à la réalisation d'audits sociaux, en particulier celles qui se spécialisent habituellement dans les audits financiers. Plusieurs d'entre elles sont plus spécialement visées par le rapport de CCC concernant les audits sociaux, rendu public en 2005 (voir chapitre I, partie 2.2.2 et 2.4.3). Le peu de transparence du WRAP est également fortement critiqué, plusieurs acteurs sociaux regrettent qu'il n'existe aucun accès à toute l'information permettant aux entités extérieures ou aux consommateurs de connaître les résultats des audits réalisés.

Aspects couverts

Les normes promues par le WRAP sont généralement considérées comme moins strictes que celles promues par les IMP, puisqu'elles exigent tout au plus le respect des lois nationales du travail, sans faire des normes internationales promues par l'OIT un référent.

Sur le plan des normes promues, le WRAP fixe l'âge minimal de travail pour les enfants à 14 ans, alors qu'il est de 15 ans pour l'OIT, qui ne permet le travail des enfants de 14 ans qu'à certaines conditions. En ce qui concerne l'horaire de travail, le respect des lois nationales est exigé par le WRAP, alors que l'OIT fixe un maximum de huit heures par jour et de 48 heures par semaine. Le WRAP permet également que la journée de repos hebdomadaire soit sacrifiée "si des besoins d'affaires urgents le requièrent". En ce qui concerne le salaire, les lois nationales concernant le salaire minimum sont également la norme, alors que la tendance actuelle est de recommander le respect du salaire moyen de l'industrie si celui-ci est plus élevé que

le salaire minimum national prévu par les lois (Banque Mondiale 2003). Le libellé du code ne comporte aucune précision concernant les heures supplémentaires. Cependant le *Manuel d'autoévaluation et d'inspection destiné aux installations de production* (ci-après *Manuel*) interroge la façon dont sont calculées les heures supplémentaires et le taux auquel elles sont rémunérées doit être spécifié, laissant entendre que la correspondance avec les termes de la loi sera vérifiée lors des audits.

Le libellé du code reconnaît « les droits légaux d'association et de négociation collective », le *Manuel* précisant que les procédures et pratiques permettant à ces droits de se manifester doivent aussi être respectées. Il inclut l'interdiction des abus, des violences verbales et du harcèlement, en proposant sa propre définition de ces concepts. Il interdit également la discrimination, à partir d'une définition recommandant l'accès aux postes, les promotions, les congédiements selon l'habileté des personnes à réaliser les tâches de travail requises, sans interdire la discrimination sur la base de critères précis. Le *Manuel* s'enquiert de l'existence d'orientations précises dans l'usine interdisant le recours à des preuves de grossesse obligatoires lors de l'embauche. Rien au WRAP ne garantit cependant les bénéfices et la protection auxquels a droit la femme enceinte ou qui allaite, sinon la référence aux lois nationales.

On trouvera le libellé du code du WRAP au tableau 2.6. Sauf dans les cas de la rémunération et de l'interdiction de discrimination, le *Manuel* élabore peu la définition des concepts qui apparaissent à ce libellé. Dans les cas où il le fait cela a été clairement mentionné au tableau.

TABEAU 2.6 Code de conduite du WRAP

1. **Le respect des Lois et Règlements nationaux du travail** au sein de tous les lieux de travail ou font affaires les entreprises certifiées.
2. **Interdiction du travail forcé**, travail involontaire ou forcé tel qu'en période d'apprentissage, travail non rémunéré ou autres.
3. **Interdiction du travail des enfants**, soit des enfants âgés de moins de 14 ans, ou moins âgés que ce que prévoient les lois nationales, ou en âge d'aller à l'école selon les lois nationales.
4. **Interdiction de harcèlement ou abus sexuels**, soit un environnement de travail exempt de harcèlement, abus ou punitions corporelles de toutes formes.
5. **Compensations et bénéfices**, soit le paiement du salaire et compensations minimums prévus par les lois nationales, salaires, bénéfices et autres indemnités inclus.
6. **Heures de travail**, soit le respect des heures de travail quotidiennes et hebdomadaires, sans excéder les limitations prévues par les lois nationales à cet effet, procurant au moins une journée de congé pour chaque période de sept jours, sauf ce qui est requis pour faire face à d'urgents besoins d'affaires. Le *Manuel* demande que soit précisée la façon dont sont calculées les heures supplémentaires et le taux auquel elles sont rémunérées.
7. **Interdiction de discrimination**, soit que les employés soient embauchés, payés, promus et remerciés en fonction de leur habileté à réaliser un emploi, plutôt qu'en raison de caractéristiques personnelles. Le *Manuel* s'enquière de l'existence d'orientations claires interdisant le recours à des preuves de grossesse obligatoires lors de l'embauche.
8. **Santé et sécurité**, soit l'offre d'environnements de travail sécuritaires et salubres.
9. **Liberté d'association et de négociation collective**, soit la reconnaissance et le respect des employés dans l'exercice de leurs droits légitimes d'association et de négociation collective. Le *Manuel* précise que les procédures et pratiques permettant à ces droits de se manifester doivent aussi être respectées.

1.5 Perspective des acteurs du travail guatémaltèques

Nous poursuivons ici la description du contexte de notre recherche en présentant la perception des codes de conduite de représentants de quatre organisations-clés de l'industrie maquiladora du Guatemala : Homero Fuentes, représentant de la firme guatémaltèque de vérificateurs COVERCO ; des intervenants et juristes de la Clinique d'action légale CALDH ; le vice-ministre du Travail sous le gouvernement Portillo, Enrique Monzon, et le responsable du thème du travail de la Commission des exportateurs de l'industrie du Vêtement et Textiles (VESTEX), Rolando Figueroa. Le point de vue exprimé par le représentant de la Fédération syndicale des travailleurs de l'alimentation, de l'agro-industrie et industries similaires (FESTRAS), David Morales, a été recueilli plus informellement au cours d'une conférence portant sur la protection des normes d'emploi à l'intérieur des traités de libre-échange.

Nous avons cherché à identifier la perspective de ces acteurs en ce qui concerne quelques points d'intérêts :

- Connaissent-ils les codes de conduite?
- Quels sont selon eux les facteurs qui permettent aux codes de conduite d'avoir une influence à l'intérieur, ou même à l'extérieur des lieux de travail visés par leur application?
- Quelle est la valeur ajoutée des codes face aux lois nationales?
- Quel usage croient-ils pouvoir faire eux-mêmes de ces codes?
- Quelle est selon eux la capacité des gestionnaires des lieux de travail d'intégrer cette nouvelle approche?

Connaissance du phénomène des codes

Au Guatemala, la connaissance des codes de conduite par les acteurs traditionnellement concernés par la régulation du travail est très inégale. Du côté d'ONG telle que CALDH, l'approche des codes de conduite est connue et analysée depuis longtemps. Leur portée réelle sur le terrain demeure bien sûr à analyser. Par contre d'autres acteurs, comme le vice-ministre du Travail (VMT) et le représentant de FESTRAS, la principale fédération syndicale nationale du Guatemala, en ont à

peine entendu parler. Le VMT a ainsi reconnu être à la recherche d'informations et d'orientations sur les codes de conduite, ceci afin de mieux définir la position de son Ministère à leur sujet. Le représentant de FESTRAS s'est quant à lui montré intéressé par les recours que peuvent permettre les codes de conduite.

Facteurs d'influence des codes de conduite sur les lieux de travail

Les codes font l'objet d'un suivi (monitoring) régulier de la part des entreprises, même si celui-ci n'est pas réalisé aussi systématiquement qu'il le devrait. Les codes de conduite exercent donc une certaine pression, alors que les lois nationales n'en génèrent pratiquement aucune. Selon les gens de CALDH et de VESTEX, ce sont les menaces de se voir retirer un contrat pour le non-respect des normes sur les lieux de travail qui font en sorte que les codes peuvent avoir une influence sur les fournisseurs. Les quelques gains obtenus à ce jour au sein du secteur de la maquiladora n'auraient pu l'être sans cette pression internationale. Le commentaire d'un fournisseur indien rapporté par la Banque Mondiale reflète en fait les propos recueillis au Guatemala à ce sujet : *"buyers' efforts in this area had achieved more in a few years than the Indian labor inspectors had in 30 years"* (BM, 2003 : p. 24).

Les acteurs guatémaltèques qui interviennent régulièrement auprès des travailleurs regrettent cependant que des changements se produisent sur les lieux de travail grâce à un processus lié à des pressions extérieures. Par le passé, certains groupes sociaux guatémaltèques ont cherché à faire du secteur de la maquiladora un secteur modèle pour le pays, justement parce que la fonction exportation de ce secteur donnait à leur discours une portée qu'il n'aurait pas eu sans cela. Nul n'avait prévu cependant que ces démarches résulteraient en une approche telle que celle des codes de conduite, qui lie le sort des travailleurs à la pression de l'opinion publique occidentale, sans renforcer les institutions nationales du Guatemala. En témoigne ces propos d'un travailleur de CALDH : *"En muchos casos hay una presión a través de los códigos y*

*no de las leyes nacionales, no es lo que se quiere, pero por lo menos hay algo de presión*⁷⁵.

Au cours du conflit qui a touché les usines CISMA et CHOI SHIN, le représentant de VESTEX affirme par ailleurs avoir perçu que l'entreprise américaine Liz Clairborne souhaitait assister à l'établissement d'un espace de dialogue entre les acteurs. Selon lui, ce type d'entreprise peut appuyer les entreprises privées guatémaltèques lorsque vient le moment d'accepter ou non la volonté des travailleurs de se syndiquer.

Influence des codes à l'extérieur des lieux où ils s'appliquent

Les entrevues conduites au Guatemala révèlent que les acteurs voient peu de portée des codes à l'extérieur des lieux de travail directement concernés par leur application. On pense ici aux travailleurs du secteur informel, à ceux des entreprises dont les produits sont destinés au marché national, ou aux marchés d'Amérique centrale, et aux industries d'exportation liées à des secteurs moins touchés par le phénomène des codes de conduite. Pour les intervenants de CALDH, il se peut que les codes de conduite résorbent des problèmes au sein de certaines entreprises, mais ils ne constituent pas une intervention suffisante pour changer la situation dans un secteur de travail.

Valeur ajoutée des codes de conduite face aux lois nationales

COVERCO analyse les lieux de travail selon trois systèmes : les lois nationales, les conventions internationales et les codes de conduite. Cette expérience permet à Homero Fuentes de conclure qu'en général les normes qu'on retrouve dans les codes sont faibles par rapport aux lois nationales du Guatemala et aux normes internationales. Elles représentent le strict minimum à respecter. Les gens de CALDH sont également unanimes à ce sujet : en comparaison avec la législation nationale du Guatemala, sauf dans le cas du harcèlement sexuel pour lequel la loi est faible, le contenu des codes ne comporte pas de valeur ajoutée. D'autant moins que, comme

⁷⁵ "Dans plusieurs cas, il y a une pression exercée par les codes, mais non par les lois nationales, ce n'est pas ce que l'on recherche, mais au moins il y a une pression" (notre traduction).

l'explique le vice-ministre du Travail, les codes sont très généraux et peu détaillés, il n'est pas facile de les rendre applicables, comme on peut le faire avec les lois. Donc, dans l'ensemble, les codes n'offriraient rien de plus que les lois si celles-ci étaient appliquées.

Ainsi, on considère que les codes, grâce à la pression internationale qui leur sert de levier, peuvent avoir un effet, mais que cet effet serait plus appréciable s'il s'appuyait de façon formelle sur les lois nationales. On souhaiterait que les vérificateurs se réfèrent plutôt au Code du travail qu'aux codes de conduite. Il serait également beaucoup plus efficace que les codes permettent de renforcer l'action du ministère du Travail, pour que ses actions et celles de l'Inspection du travail aient plus d'impact au pays.

Le vice-ministre du Travail du Guatemala croit en effet que son ministère doit porter un grand intérêt aux codes de conduite, même si ceux-ci ne sont pas de son ressort, puisqu'on y reçoit des plaintes au sujet de certaines des entreprises qui ont entrepris un processus avec VESTEX. Pour que soient respectés les codes, il serait nécessaire finalement que l'État exerce également une pression. Cependant, pour que le Ministère s'intéresse aux codes, il faudrait institutionnaliser et systématiser ceux-ci ; c.-à-d. trouver une façon de lier les codes aux lois. Mais, pour le vice-ministre, il est clair que le code seul, sans pression légale, n'est pas suffisant.

D'autres, comme Rolando Figueroa et Homero Fuentes, considèrent que les codes peuvent être plus efficaces que les lois pour la résolution de conflits entre les employeurs et les travailleurs. Ils aident à désamorcer les conflits et à en arriver à un accord entre les acteurs. Pour le représentant de VESTEX, on ne peut oublier le Code du travail, mais l'État a besoin de quelque chose de plus souple et moderne, comme les codes de conduite. Au cours de l'expérience de CISMA et de CHOI SHIN par exemple, le code de Liz Clairborne aurait créé les conditions qui ont mené à la négociation qui s'est réalisée. Selon Homero Fuentes, c'est la conjugaison des forces et des interventions qu'a permis de mobiliser le code de conduite qui a amené une

conclusion positive à ce processus⁷⁶. Les codes pourraient ainsi constituer une base pour obtenir un accord.

Fuentes conclue cependant que les codes peuvent aider, mais qu'ils ne résoudre pas les problèmes de fond, leur faiblesse structurelle pouvant difficilement être réglée. On souhaite donc que ce soit les systèmes légaux et les institutions nationales des pays visés par les codes de conduite qui fassent l'objet d'un renforcement plutôt que les processus liés aux codes, qui ne pourront jamais remplir les mêmes fonctions. C'est une perspective présentée également par les acteurs consultés par la Banque Mondiale, qui ont eux aussi déclaré que les lois en matière de protection sociale et environnementale doivent être appliquées, tout en précisant qu'il appartient à l'État de le faire : *"Their statements reflected strong agreement for the basic principle that governments should enforce local laws concerning social and environmental matters more fully and effectively...The fact that the view is so widely shared has great significance. It is also noteworthy that many parties believed that their own individual efforts would be more effective in an environment in which governments took a more active and visible role"* (Banque Mondiale, 2003: p. 37). Le commentaire de Rolando Figueroa de VESTEX est aussi éloquent à ce sujet: *"VESTEX est un facilitateur et un modérateur, c'est un rôle important. Le gouvernement a celui d'assumer ses fonctions en ce qui concerne les lois"*.

⁷⁶ D'une part, le code de conduite de Liz Clairborne : il a fallu l'appliquer et donc respecter le droit d'association des travailleurs. Il y a eu des efforts constants, à partir des États-Unis, des administrateurs du code pour accompagner le gestionnaire guatémaltèque de la maquiladora visée par le processus de syndicalisation. D'autre part, des pressions ont été exercées au même moment par le représentant américain du commerce sur le ministre de l'Économie du Guatemala pour s'assurer que le pays respecte les conditions du Caribbean Basin Trade Partnership Act (CBTPA). Ces pressions ont amené le Ministère à menacer publiquement de retirer son permis d'exportation à la maquiladora concernée si le respect des normes du travail n'était pas assuré. Il s'agissait d'une première au Guatemala de la part d'un gouvernement n'ayant rien fait auparavant qui laisse présager une telle attitude. Enfin, la participation active, constante et avisée de COVERCO, la firme guatémaltèque mandatée par Liz Clairborne et la FLA pour assurer la surveillance des maquiladoras, a permis que s'établisse un dialogue entre l'employeur et les travailleurs. De plus, COVERCO a facilité la poursuite de ce dialogue, du début à la fin (propos recueillis lors de nos entretiens avec les différents acteurs engagés dans le processus). Selon MSN, le syndicat international du textile (ITGLWF) et US/LEAP auraient également joué un rôle actif pour mobiliser leurs réseaux et alerter l'opinion publique occidentale (MSN, Code Memo # 16).

Usage des codes de conduite par les acteurs du Sud

Pour les intervenants de CALDH (un centre d'action légale, rappelons-le), les codes ne peuvent constituer un instrument puissant pour les acteurs parce qu'aucune pression légale ne les accompagne. De plus, il y a beaucoup d'informations cachées autour du processus des codes eux-mêmes. Gérés unilatéralement par les employeurs ou les associations d'employeurs comme VESTEX, les codes de conduite s'appliquent à des chaînes de production complexes au sein desquels les liens (ce qui est produit, pour le compte de quelle entreprise) sont traditionnellement difficiles à établir. Il n'est donc pas facile de s'en servir pour exercer une influence sur les intervenants politiques. Si les rapports d'audit étaient indépendants et publics, ils pourraient servir et permettraient de savoir ce qui se passe dans les usines, cela pourrait avoir une incidence sur les politiques nationales. Mais, pour le moment ils sont strictement réservés et ne servent qu'aux employeurs. Les codes de conduite exigent donc que ceux qui veulent s'en servir pour améliorer le sort des travailleurs soient constamment à l'affût.

Pour Homero Fuentes de COVERCO, les acteurs ne peuvent utiliser les codes comme un outil parce qu'ils ne les connaissent pas. L'information à leur sujet n'est pas publique. Sa proposition est de former les travailleurs pour leur apprendre leurs droits et leur faire connaître les codes, de sorte qu'ils assurent eux-mêmes la surveillance de leur application.

Impact pour les employeurs et les gestionnaires nationaux

La littérature parle encore peu des installations où doivent s'appliquer les codes de conduite, malgré qu'elles constituent un maillon-clé de la chaîne de production. Imaginons un instant ces lieux de travail où de timides inspecteurs du travail ne se présentaient que rarement auparavant. Ceux-ci se sont retrouvés inondés, en l'espace de quelques années, par une multitude de codes de conduite. Des codes qui couvrent à peu près tous les mêmes aspects, mais selon un libellé différent, chacun accompagné de son manuel d'utilisation et de procédures spécifiques permettant de témoigner de l'application des normes. L'application de ces codes est par la suite contrôlée, parfois

par des vérificateurs expérimentés mais aussi par des contrôleurs improvisés, libres en principe d'entrer à leur guise sur des lieux de travail où les délais de production ne laissent aucune marge de manoeuvre.

Homero Fuentes, qui possède une connaissance des codes de l'intérieur, a ainsi souligné que ce type de situation créait beaucoup de confusion⁷⁷. Lors des négociations qui ont conduit à la signature du DR-CAFTA, COVERCO, alliée à d'autres firmes de vérificateurs a fait une proposition visant à uniformiser la surveillance des codes de conduite. Cette proposition, appuyée semble-t-il par les États-Unis, conduisait à un nouveau système dans lequel il n'y aurait eu qu'un seul groupe de vérificateurs et un seul code. À partir de l'expérience des pays d'Amérique centrale, on souhaitait créer un modèle centre-américain basé sur la réalité de ces pays. On cherchait ainsi à se rapprocher des modèles traditionnels de régulation (un seul référent en terme de contenu et une seule institution chargée de suivre l'application des normes) tout en uniformisant un processus sur la scène régionale. Une stratégie à laquelle le vice-ministre du Travail donnait d'ailleurs son aval⁷⁸.

Tout aussi importants sont les changements culturels qu'implique la responsabilité sociale des entreprises pour les organisations. Melody Kemp (2001) l'a souligné dans le cas de l'Indonésie et son analyse s'applique très bien au cas du Guatemala⁷⁹. Selon

⁷⁷ Il s'agit d'ailleurs d'un des obstacles à l'application des codes de conduite identifiées par la Banque Mondiale. Selon les termes de référence de la consultation menée par la Banque, cette *pléthore* de codes individuels des ET génèrerait "*confusion et inefficacité*" sur les lieux de travail. La Banque mondiale faisait l'hypothèse que l'abondance des procédures d'audits, surtout parce qu'elles interfèrent inmanquablement avec les impératifs de production, constitue la principale source d'inefficacité et de tensions pour les fournisseurs. La confusion, quant à elle, serait liée aux diverses façons, pour chacun des codes et/ou des auditeurs, d'interpréter les normes et de percevoir les processus administratifs et de gestion qui témoignent de leur application (Banque Mondiale, 2003).

⁷⁸ Le DR-CAFTA est en vigueur aujourd'hui sans qu'il y ait eu de suite à cette initiative. D'autres efforts visant à uniformiser les normes et les processus liés aux codes de conduite ont cependant vu le jour depuis. En 2003, des discussions ont été entreprises entre CCC, ETI, FLA, FWF, SAI et WRC afin d'étudier comment ces initiatives peuvent collaborer. Il s'agit du projet Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Right (Jo-In). Ce sont cependant des initiatives multipartites qui sont visées ici, ne touchant qu'un nombre limité d'ET.

⁷⁹ Kemp soutient que ces changements requièrent un haut niveau d'habiletés de la part des gestionnaires et des processus actifs de consultation entre égaux, lesquels ne font pas partie de la

le responsable du thème du travail de VESTEX, les difficultés pour les gestionnaires nationaux de participer aux types de processus qu'implique la responsabilité sociale des entreprises (RSE) sont tout à fait réelles. Les autorités de VESTEX ont ainsi considéré que les changements de culture requis par l'approche des codes de conduite étaient importants et qu'un accompagnement étroit était nécessaire. Figueroa et son équipe ont ainsi reconnu la nécessité d'accompagner les gestionnaires du Guatemala en adoptant un code de conduite domestique qui vise à augmenter leurs capacités de faire face aux codes de conduite de leurs clients. On a donc comblé, au niveau national, le vide laissé par le processus d'implantation des codes de conduite mis en place par les ET, lequel ne prévoit que depuis peu la formation de gestionnaires sur le terrain⁸⁰. Pour Rolando Figueroa, il s'agit d'un des aspects positifs des codes, qui permettent non seulement de protéger les intérêts des travailleurs, mais aussi d'améliorer la capacité de gestion des ressources humaines au sein des entreprises.

culture patriarcale du haut vers le bas qui caractérise les structures indonésiennes de gestion et d'affaires.

⁸⁰ Au moment où nous écrivons ce texte, quelques initiatives de formation sur le terrain sont en cours au Guatemala : le projet de formation de la FLA en Amérique centrale, qui vise à former les gestionnaires et les travailleurs pour qu'ils reconnaissent les pratiques de recrutement discriminatoires, et le projet "*An Alliance for continuous improvement in the Central American work place*" (CAICAW), initialement démarré grâce à un financement de USAID de 2,5 millions de dollars américains. Ce projet se réalise en collaboration avec Social Accountability International (SAI). Homero Fuentes, de COVERCO, est le gestionnaire terrain de ce projet.

2. Le cadre empirique et méthodologique de l'étude de cas

Au cours de quatre ans de travail au Guatemala, dont deux à observer les pratiques de travail pour le compte de la MINUGUA, nous avons pu nous rendre compte des conditions et relations de travail qui sont imposées à une bonne partie de la main-d'œuvre de ce pays. De plus, l'énergie déployée par quelques acteurs sociaux pour protéger ou défendre ces travailleurs, par ailleurs sans ressources, nous avait beaucoup touchée. Afin de fournir à ces acteurs sociaux des données factuelles, notre intention initiale pour cette recherche de niveau maîtrise était de mettre à jour d'une façon neutre et objective les conditions et les relations de travail au sein des zones franches d'exportation situées au Guatemala. Nous avons établi toutes les relations nécessaires avec des organisations sociales qui interviennent auprès des travailleurs de cette industrie afin de pouvoir rencontrer ces derniers, hors de leurs lieux de travail, puisqu'il semblait à cette époque impossible de procéder autrement. Nous avons dès le départ fait le choix de notre méthodologie de recherche : l'interrogation de travailleurs au moyen d'un questionnaire portant sur les conditions et les relations de travail qu'ils vivent sur leur lieu de travail.

Puis, nous avons connu les efforts de VESTEX pour promouvoir et favoriser le respect d'un code de conduite domestique dans l'industrie maquiladora. La possibilité de lier l'étude objective des conditions et relations de travail au sein de l'industrie maquiladora du Guatemala au phénomène des codes de conduite nous est alors apparue incontournable.

Les représentants du thème du travail de VESTEX nous ont laissé entendre qu'il serait possible, grâce à leur médiation, d'avoir accès à un nombre important d'usines de l'industrie maquiladora, pour y observer les nouvelles pratiques de travail liées à l'application des codes de conduite. Nous avons alors opté pour une approche de recherche plutôt quantitative. Nous avons l'intention de vérifier l'application de trois codes de conduite : celui du WRAP, celui de VESTEX et celui de la FLA, sur des lieux de travail où ils doivent s'appliquer. Nous souhaitons identifier au moins deux

usines par codes de conduite. En plus de pouvoir vérifier les niveaux d'application des codes de conduite dans ces usines, nous aurions pu comparer entre eux les résultats liés à chacun des codes.

Cependant, la réalité du terrain s'est révélée toute autre. Loin de pouvoir choisir les lieux de travail en fonction des codes de conduite qui s'y appliquaient, dans les faits, nous avons eu accès, après de long mois de démarches et de discussions, à deux usines. Les deux mêmes codes d'association s'appliquaient dans chacune d'entre elles, celui de VESTEX et celui du WRAP. Une dizaine de codes individuels différents s'appliquaient également, en théorie, dans chacune des entreprises. À la connaissance des gens de VESTEX, le code de la FLA n'était pas encore en vigueur dans les usines du Guatemala⁸¹.

Nous avons alors modifié notre approche de recherche, mais non notre méthodologie, pour nous orienter vers l'étude de cas.

2.1 Les questions de recherche

L'étude de cas est un mode de recherche empirique d'ordre qualitatif, s'intéressant à des phénomènes contemporains à l'intérieur de leur contexte réel (Yin, 2003 : 13). Notre intention était de vérifier, dans deux usines (un contexte réel), si les travailleurs bénéficient des conditions et relations de travail promises par les codes de conduite qui s'y appliquent (les codes du WRAP et de VESTEX, des phénomènes nouveaux et actuels). Nous nous proposons de le faire au moyen d'entrevues réalisées avec une vingtaine de travailleurs sur chacun des lieux de travail.

En comparant les conditions de travail que nous allions rencontrer aux aspects couverts par les codes de conduite s'appliquant dans ces usines, nous souhaitions pouvoir éclaircir une préoccupation que nous avons en commun avec Arthurs. Dès 2001, ce dernier posait la question suivante : « *Les millions de travailleurs qui*

⁸¹ Nous avons pu constater depuis que quelques usines travaillant pour Liz Clairborne étaient déjà touchées par le code de la FLA à cette époque.

participent à la production des SMN, souvent dans des pays non développés ou des économies en transition, bénéficient-ils des salaires et conditions qui sont implicitement promis par les codes ? » (Arthurs, 2001). D'où notre première question de recherche (QR) :

QR 1 Est-ce que les travailleurs bénéficient des conditions et relations de travail promises par les codes de conduite qui s'appliquent au sein des lieux de travail étudiés ?

Les acteurs guatémaltèques consultés nous ont clairement laissé entendre qu'ils ne voyaient que peu de valeur ajoutée par les codes de conduite aux lois nationales du travail. Notre revue de la littérature nous a par ailleurs permis de souligner que les codes d'association sont souvent décriés en partie parce qu'ils renvoient presque tous aux lois nationales du travail et que, dans certains pays, celles-ci sont jugées trop faibles. Pourtant, dans d'autres pays, en se référant aux lois nationales, ces codes répondent en fait aux attentes des acteurs en contribuant à renforcer l'application de ces lois. Nous souhaitons donc vérifier si les lieux de travail étudiés respectent les exigences fixées par les lois du travail du Guatemala. Nous pourrions ainsi répondre à notre deuxième question de recherche :

QR2 Est-ce que les lieux de travail étudiés respectent les exigences établies par les lois nationales du travail au Guatemala ?

Nous savions au départ que les travailleurs ne sont pas consultés au moment où les codes de conduite sont adoptés. Connaissant les conditions de travail difficiles qui prévalent au sein de l'industrie maquiladora du Guatemala, nous espérions pouvoir évaluer si les codes de conduite répondent aux besoins des travailleurs et améliorent leur situation au travail. En un mot, nous nous demandions si les lieux de travail où s'appliquent les codes, et notamment les deux usines vraisemblablement progressistes qui ont accueilli notre équipe de recherche, offrent des conditions meilleures que celles que l'étude de l'industrie dans son ensemble considéraient systématiquement

comme « problématiques ». Nous pourrions ainsi répondre à notre troisième question de recherche :

QR3 *Est-ce que les conditions et relations de travail rencontrées sur ces lieux de travail diffèrent de celles généralement reconnues comme problématiques au sein de l'industrie maquiladora du Guatemala ?*

2.2 L'approche et le processus de recherche adoptés

Nous avons ainsi accès à deux usines que nous n'avions pu choisir, car en général on avait refusé de nous recevoir. D'emblée, il devenait impossible pour nous de penser à une approche de type quantitatif dont nous aurions pu généraliser les résultats à tout le secteur de la maquiladora. De plus, l'effet des codes de conduite est difficile à différencier de ceux des autres modes de régulation ou des modes de gestion qui s'appliquent au sein des lieux de travail, comme en témoigne Murray (2004 : p. 183) : *"...there is no easy way to show a linkage between workplace change and a code"*. Ainsi, quels que soient les résultats que nous allions obtenir, il serait impossible de les attribuer avec certitude aux codes de conduite comme tel.

Par contre, l'étude de cas se révèle particulièrement adéquate lorsque les frontières entre le phénomène et le contexte ne sont pas clairement définies (Yin, 2003). Notre étude constitue une première étape de recherche portant sur des lieux de travail traditionnellement cloisonnés, dans un contexte où l'application des codes de conduite n'a été documentée, jusqu'à ce jour, que par les audits sociaux organisés par quelques entreprises et initiatives aux intérêts parfois ambigus⁸². Le recours à des données qualitatives liées à la perception des travailleurs a par ailleurs été reconnu comme le moyen de mesure le plus adéquat pour identifier des pratiques de travail⁸³.

⁸² "... *"much of the material about the impact of codes is written by protagonists in the debates, and may be designed to influence the future course of the debate as much as to reveal empirical findings"* (Murray, *op. cit.*)

⁸³ Une équipe de recherche de l'OIT, basée au Chili, a ainsi eu recours à des données à la fois quantitatives et qualitatives pour documenter des pratiques d'emploi au sein de dix entreprises chiliennes. Selon ces chercheurs, *"more often than not, qualitative measures were found to be the most useful"* (Koll, 2000: p. 6).

Basée sur l'administration de questionnaires à un nombre minimal de travailleurs que nous aurions à sélectionner nous-même aléatoirement, notre recherche permettrait d'identifier les pratiques de travail au sein d'usines probablement plus novatrices que les autres sur le plan des pratiques de travail. En optant pour une approche de recherche qualitative du type de l'étude de cas, nous étions en mesure d'identifier des tendances et de dégager un peu la voie qui mène à une meilleure compréhension de l'impact sur les lieux de travail des codes de conduite.

Le processus de recherche adopté

Avoir accès aux travailleurs de la maquiladora du Guatemala n'est pas facile. L'étude de Human Right Watch à laquelle nous avons fait référence au deuxième chapitre du présent document est basée sur des entrevues avec 37 femmes, alors que les données les plus conservatrices concernant la main-d'œuvre de cette industrie parlent de 125 000 personnes. Pour rencontrer ces travailleurs, HRW a eu recours à des organisations sociales qui interviennent auprès de cette main d'œuvre depuis longtemps et d'une façon régulière. Les actions de ces organisations sont destinées à tous les travailleurs, cependant elles maintiennent souvent le lien ou ont un pouvoir de convocation auprès de ceux qui ont vécu ou vivent encore des situations problématiques sur leurs lieux de travail. La collecte de données auprès de cet échantillonnage de travailleurs, bien que très valable pour identifier les pratiques de travail problématiques au sein d'une industrie, ne donne pas toujours une image représentative des pratiques d'emploi dans leur ensemble. Avoir accès aux travailleurs dans les usines même est aujourd'hui beaucoup plus difficile, alors que les entrevues sur les lieux de travail peuvent limiter la cueillette des informations relatives à certaines pratiques de travail. C'est pourtant le choix que nous avons fait, considérant qu'une telle approche est plus susceptible de générer un certain dialogue social autour des données que nous allons recueillir. Nous rendons compte ici des étapes suivies ainsi que des obstacles rencontrés pour réaliser notre étude sur le terrain.

Le difficile accès à la maquiladora du Guatemala

Nous avons connu CALDH en 1996, l'année de la signature des Accords de paix, au début de ses interventions avec les travailleurs de la maquiladora. Le pays sortait à peine de la guerre civile, l'industrie de confection était alors encore très jeune, le capital et les modes de gestion coréens très présents, le secteur à peu près incontrôlé. L'expérience développée par CALDH dans le secteur en faisait dès lors un partenaire incontournable pour la réalisation de notre recherche, notamment pour tout ce qui concernait le développement de la méthodologie à suivre pour recueillir auprès des travailleurs les informations convoitées.

En février 2002, nous avons établi des relations avec le ministère du Travail, la Direction générale de l'inspection du travail, la Mission de paix des Nations Unies, l'Agence nationale de défense des droits humains, COVERCO, différents chercheurs guatémaltèques et CALDH. Il se révélait beaucoup plus ardu d'entrer en relation avec VESTEX, nos demandes d'entrevue étant longtemps demeurées sans écho. Nous serons pourtant finalement reçue par une chargée des relations avec la clientèle qui cherchera avant tout à confirmer nos intentions concrètes de recherche, son objectif étant de nous expliquer les enjeux auxquels est confrontée l'industrie maquiladora du Guatemala. Son argumentation reposera sur trois éléments :

- i) les conditions de travail au sein de l'industrie maquiladora du Guatemala sont de loin meilleures que celles qui s'appliquent généralement dans ce pays ;
- ii) la mauvaise publicité sur les conditions de travail de l'industrie maquiladora fait des torts considérables à une industrie qui se veut une des plus importantes du Guatemala, sur les plans économiques et de l'emploi ;
- iii) des efforts importants sont réalisés pour améliorer le respect des normes nationales et internationales du travail au sein de cette industrie. Ces efforts ont été amorcés et financés par le secteur privé du pays, sans aide et sans collaboration de l'État.

VESTEX compte sur un chargé du thème du travail, Rolando Figueroa, qui nous expliquera les actions que réalisent VESTEX dans le secteur du travail, dont la promotion d'un code de conduite. L'industrie offrirait par ailleurs des contextes de travail beaucoup plus favorables que ce qu'on peut croire et on nous proposera de les visiter sur le champ, nous invitant à y poser toutes les questions nécessaires à notre étude.

Nous aurons ainsi l'occasion de visiter l'entreprise Koramsa, certainement la plus importante usine du secteur, avec près de 10 000 employés et un client principal : Levys. Le Guatemala est un pays de contrastes et d'extrêmes. Nous aurons, ce jour-là, une nouvelle fois l'occasion de le constater. Le concept de zone franche prendra une dimension imprévue en ces lieux, la zone de Koramsa se révélant franche non seulement des tarifs fiscaux propres au pays, mais également du sous-développement, de la pauvreté et de la précarité qui le caractérise. Les travailleuses que nous verrons circuler sur ce site nous paraîtront affranchies elles aussi : affranchies de la guerre civile qui a frappé le Guatemala, de l'insécurité que dégagent la démarche et l'allure de tant de femmes dans ce pays, de l'absence d'estime de soi, résultat inévitable de l'oppression. Sans pouvoir conclure quoi que ce soit sur cette entreprise, vraisemblablement une exception au pays, il faut bien reconnaître qu'il s'agit d'un lieu de travail qui jette de la poudre aux yeux. Nous aurions aimé pouvoir l'inclure dans notre étude, ce que nous avons d'ailleurs mentionné en temps et lieu, sans les résultats escomptés. Peut-être n'est-ce que partie remise.

Les limites qu'aurait imposées à notre recherche le fait de recueillir nos données sans la collaboration des employeurs, ou du moins sans leur acceptation tacite, nous sont alors apparues plus grandes que les difficultés que nous pourrions avoir à entrer dans les usines et à y recueillir des données valables et fiables. Le fait que les codes de conduite génèrent cette prise en charge au niveau local, alors que traditionnellement en ce pays si peu d'efforts ont visé à assurer un travail décent aux salariés, nous semblait digne d'attention.

Nous avons ainsi présenté une première proposition de collaboration à VESTEX. Nous avons élaboré un protocole et une méthodologie de recherche que nous souhaitons bonifier en collaboration avec l'Instance de coordination du secteur de la maquiladora. Mais, au cours de cette période, VESTEX s'est retirée de l'instance tripartite de coordination, les relations entre la Commission et CALDH devenant très tendues. Nous maintiendrons alors notre décision de procéder à notre recherche grâce à l'appui de VESTEX, tout en indiquant clairement à ses représentants que nous comptons mettre à profit l'expertise de CALDH pour participer à la formation de notre équipe de recherche et à la validation de notre questionnaire. Nous insisterons sur le profil "neutre" des membres de notre équipe de recherche tout en assurant qu'aucun membre d'organisations sociales n'en fait partie. Cela, ainsi que notre lien avec le CRIMT, sera confirmé par écrit au gérant de VESTEX. Le questionnaire sera également présenté dans sa totalité. On nous demandera finalement de présenter un certificat de confidentialité garantissant que notre étude porte sur les codes de conduite et que le nom des entreprises ne serait en aucun cas rendu public. Puis le projet de recherche initialement présenté, qui incluait le protocole d'entrevue, sera révisé. Rolando Figueroa nous demandera dans un premier temps d'éliminer une rencontre avec les travailleurs suivant la visite de l'usine, les employeurs étant portés à associer ce genre de rencontres à des activités syndicales.

Après que nous ayons fourni ces garanties, on nous remettra la liste de toutes les usines membres de VESTEX ainsi que leurs coordonnées complètes. Nous ferons parvenir aux employeurs une lettre, signée par VESTEX et par nous-même, expliquant notre démarche et sollicitant leur collaboration. Rolando Figueroa répondra aux doutes et questionnements des uns et des autres, pour nous remettre finalement une liste avec dix noms d'entreprises ayant accepté de nous recevoir afin que nous présentions verbalement notre recherche. Il nous mentionnera alors qu'un autre des aspects du protocole de recherche pose problème : celui qui consiste à laisser aux travailleurs un numéro de téléphone afin qu'ils communiquent avec nous après les entrevues. Les employeurs ne comprenaient pas ; ils ne souhaitaient pas qu'on laisse entendre qu'une relation puisse s'établir entre nous et leurs travailleurs.

Cela passait mal. En un mot, cette composante de notre protocole de recherche pourrait restreindre la collaboration des entreprises.

Des entreprises de toutes tailles (de 200 à 1 400 employés) et de toutes réputations apparaissaient sur cette liste. Les noms de certaines se trouvaient régulièrement sur les listes des plaintes adressées à l'inspection du travail. L'une d'entre elles était aux prises à l'époque avec une tentative de syndicalisation très médiatisée, qui a d'ailleurs réussi. Certaines étaient de capital coréen, d'autres de capital guatémaltèque. Toutes étaient membres de VESTEX et rêvaient de se qualifier à titre d'"entreprise modèle".

Une employée de VESTEX nous accompagnera à chacune des visites pour nous aider à obtenir la collaboration des entreprises. Une véritable chasse au trésor commencera. Nous mettrons parfois des heures à trouver les usines. Une fois arrivés sur place il aurait été impossible d'identifier les usines si un fourmillement d'activités caractéristiques n'avait attiré notre attention (cantines, "tiendas"⁸⁴, vendeurs itinérants, détaillants). La plupart des usines avaient l'allure de prisons occidentales à sécurité maximum : entrée difficile à identifier, barbelés en haut de murs de briques de vingt pieds de hauteur, gardes armés positionnés un peu partout, plusieurs guérites avant d'arriver à l'entrée réelle, vérification d'identités à tous les arrêts. Réaction aux problèmes de délinquance qui règne au pays ?

Nous présenterons finalement notre recherche à ces dix employeurs. On nous posera peu de questions, dans presque tous les cas on nous fera visiter l'usine. Les impératifs de production seront la plus grande difficulté relevée par les personnes rencontrées pour expliquer leurs réticences à nous recevoir. On mentionnera souvent que les différents audits des clients demandent déjà de grands efforts de gestion des temps de production. On cherchera à nous démontrer et à nous expliquer verbalement que les normes du travail sont respectées, certains nous feront voir leurs livres comptables. Presque partout, on nous fera voir le code de conduite de WRAP affiché sur un des

⁸⁴ Tienda : petites étagères de vente de friandises et d'objets d'utilité de toutes sortes qui constituent les dépanneurs du coin.

murs accessibles aux travailleurs. Dans certains cas, on se montrera disposé à répondre à nos questions, comme si le temps qu'on nous accordait ainsi devait être tout le temps que l'on pourrait consacrer à notre étude. On nous parlera de la collaboration avec VESTEX, on comprendra souvent que, sans la Commission, nous n'aurions jamais pu parvenir jusque là.

Les entreprises qui accepteront de nous recevoir sont les plus petites en terme de nombre d'employés, l'une d'elles nous signifiant d'emblée qu'un temps mort de production était prévu sous peu et qu'on pourrait probablement entrer à ce moment, alors que l'autre s'est montrée immédiatement ouverte à nous recevoir. Une troisième entreprise nous fera attendre des mois, reportant de semaine en semaine notre entrée sur les lieux. Finalement, les délais prévus pour finaliser notre étude seront atteints et nous ne serons plus nous-même en mesure de visiter cette usine.

Les visites aux usines ont été programmées pour le 15 et le 17 juillet 2003. Chacune des entrevues a duré une vingtaine de minutes. Un seul des quatre enquêteurs formés réalisera toutes les entrevues. Au cœur des entreprises elles-mêmes, la plus grande contrainte sera le temps. On nous avait demandé et répété que le tout se réalise le plus rapidement possible. Selon nous, les répondants eux-mêmes étaient beaucoup plus pressés par le temps qu'intimidés par les questions posées et le contexte. Les enquêteurs avaient été formés pour explorer plus à fond toute question leur semblant suspecte concernant les informations que nous recherchions. Comme le temps était primordial, pour cette étape nous avons plutôt décidé d'explorer tous les aspects couverts par le questionnaire. Certains aspects auraient mérité sans contredit d'être investigués plus à fond, comme nous le verrons plus tard.

Profil des entreprises étudiées

Nous espérions pouvoir choisir les entreprises sur la base des codes de conduite qui s'y appliquent. Dans les faits, nous avons eu accès aux usines dont les responsables ont accepté de recevoir notre équipe, donnant également le feu vert à l'application de notre protocole. Au moment de la recherche, les deux entreprises visitées étaient

membres de VESTEX depuis plusieurs années, elles adhéraient au code de conduite de la Commission et souhaitaient se qualifier comme "entreprises modèles" : modèle guatémaltèque d'application des normes du travail, un prix annuel décerné par VESTEX dans le but de promouvoir l'application des normes nationales et internationales du travail au sein de l'industrie.

La première entreprise visitée (ci après *Usine I*) a reçu notre équipe de recherche le 15/07/2003. Bénéficiant d'un capital guatémaltèque, l'entreprise employait à l'époque 300 personnes, comptait 209 machines et produisait quatre séries d'articles : des pantalons, des culottes et des shorts en coton et des pantalons synthétiques. Cette usine avait pour principaux clients Next Day Apparel Inc. et Oxford Industries Inc. L'autre entreprise, qui a reçu notre équipe le 17/07/2003 (ci-après *Usine II*), bénéficiait d'un capital américain, employait 585 personnes, comptait 796 machines et produisait plusieurs articles sous le mode de production du paquet complet : des chemises et blouses de tricot en coton et des chemises et blouses synthétiques. Elle avait pour principaux clients Bay Apparel Inc., Gagwear, Kellwood Company, Lee Thomas Inc., Moriah Corporation, Nautica International, Pacific Apparel Inc., TMI Holding Inc. et Xymid Inc.

Au sein de ces deux entreprises, le code de VESTEX est en vigueur et celui du WRAP en processus d'implantation. D'autres codes de conduite s'y appliquent également, ceux des clients pour lesquels les usines travaillent en général. Il ne nous a pas été possible d'identifier clairement pour lesquels de ces clients les entreprises travaillaient au moment où notre équipe de recherche s'est présentée sur les lieux. Ce n'est effectivement pas une information que les entreprises transmettaient facilement à l'époque. Par ailleurs, les entreprises qui produisent pour plusieurs clients ne mettent pas, en général, un nouveau code de conduite en vigueur à chaque changement de contrat. C'est la raison pour laquelle ces entreprises adhèrent à des codes tels que celui de VESTEX ou de WRAP, considérant qu'en ce qui concerne le contenu ils offrent une couverture globale qui reprend dans l'ensemble les particularités des codes individuels des ET. Aux fins de notre recherche, nous avons

donc considéré, dans les deux entreprises, l'application des codes de VESTEX et du WRAP, les entreprises étant certifiées dans le cas du code de conduite de VESTEX et en processus de certification du code du WRAP.

Protocole de recherche

Les gens de VESTEX ont recommandé des modifications substantielles à notre protocole de recherche initial. Nous avons fortement hésité à y donner suite et c'est notre collaboration avec CALDH qui nous a permis de clarifier nos doutes. Certaines des étapes de formation de notre équipe de recherche se réalisaient avec des gens de CALDH. Nous avons alors vérifié leur perception quant aux exigences de modification de notre protocole de recherche recommandées par VESTEX. Puis, lors de la validation du questionnaire avec des femmes travailleuses de la maquiladora convoquées par CALDH, nous avons vérifié à nouveau auprès d'elles si elles croyaient que nous obtiendrions des réponses fiables des travailleurs questionnés dans des lieux clos au sein de usines. Tous et toutes seront unanimes : si nous choisissons au hasard les travailleurs et que les entrevues se déroulaient dans un lieu à l'écart des superviseurs et autres supérieurs hiérarchiques des travailleurs, nous aurions des réponses valables. Certains se tairaient par craintes de représailles, mais d'autres parleraient. Nous avons donc retiré certains aspects du protocole de recherche initial. Nous croyons cependant que les entreprises qui ont finalement accepté de nous recevoir n'y auraient pas vu d'inconvénient. Le protocole de recherche que nous avons respecté dans les faits se lit comme suit :

1. Les travailleurs et travailleuses ont été choisis sur une base aléatoire : sur place au sein de l'entreprise, au hasard et sans intervention des responsables de l'entreprise, par la coordonnatrice de la recherche. Seuls des employés en poste dans l'entreprise depuis au moins six mois ont été interviewés.
2. L'échantillon des répondants pour chaque entreprise a été constitué conformément à la répartition hommes/femmes réelle qui existe au sein de l'industrie, entre 60 et 70 % de femmes et entre 30 et 40 % d'hommes et au pro rata des postes de travail. Dans la plupart des maquiladoras, les postes de

travail non cadres sont les suivants : marqueur, coupeur, couturier, retrait des fils, repasseur, empaqueteur. 60 % des travailleurs de la maquiladora occupent le poste d'opérateur (couturier) (Quiroa Cuellar, 2001). L'échantillon a donc été constitué de 60 % de travailleurs au poste de couturier, 10 % au poste de repasseur, 10 % au poste de retrait des fils, 10 % au poste d'inspecteur, 5 % au poste d'empaqueteur et 5 % au poste de coupeur. Chaque entrevue a été réalisée en privée, dans une petite pièce réservée à cette fin, hors de la vue des superviseurs.

3. Chaque répondant s'est fait expliquer personnellement les objectifs de la recherche, l'identité des chercheurs, le statut d'autonomie de ceux-ci par rapport à l'employeur. Le fait que l'entrevue ne visait pas à les conseiller en cas de problèmes avec leur employeur, mais bien à comprendre plusieurs aspects liés à leurs conditions de travail, leur a été expliqué. Des garanties de confidentialité ont été données aux personnes interrogées, toutes les informations étaient recueillies de façon anonyme, les noms des personnes interviewées n'ont pas été mentionnés. Il n'existait aucune autre façon d'associer les réponses que donnaient les interviewés au questionnaire. Finalement, on précisait à chaque répondant que son employeur avait donné son accord à la démarche et il devait à son tour donner son accord verbal pour répondre au questionnaire. En cas de refus, un autre répondant devait être sollicité.
4. Certaines questions étaient fermées, alors que d'autres étaient ouvertes. L'enquêteur devait laisser la personne interrogée décrire les incidents vécus, pour coder ou noter ensuite la réponse. Il devait inciter les répondants à rapporter des événements précis plutôt que des généralisations et ne retenir que les faits que le répondant avait vécus lui-même ou auxquels il avait assisté directement.
5. Les entrevues ont été réalisées d'une façon standard et non suggestive. Aucune hypothèse liée à la recherche n'a été préalablement présentée aux enquêteurs.

6. Toutes les questions du questionnaire devaient être abordées. Nous avons délibérément décidé qu'en cas de manque de temps, nous devions chercher à aborder la totalité des questions, au risque de ne pas explorer à fond un aspect qui aurait semblé digne de plus d'attention.
7. Les entrevues ont duré en moyenne vingt minutes ; ce qui était tout juste suffisant pour aborder toutes les questions du questionnaire.

2.3 La préparation de l'équipe en vue d'entrer dans les usines

Notre propre expérience de travail au Guatemala, auprès des populations, autant indigène que latino-américaine, mais surtout avec des clientèles jeunes et non scolarisées, ne nous avait laissé aucun doute sur la possibilité de réaliser nous même ces entrevues auprès des travailleurs. Nous aurions peu de temps pour chaque entretien, les travailleurs seraient déjà intimidés par le contexte général de l'entrevue. De plus, des facteurs interculturels auraient rendu encore plus incertaine la capacité d'établir avec eux une communication suffisamment limpide pour assurer des réponses acceptables à nos questions. La littérature consultée concernant les conditions de travail et le milieu de la maquiladora nous avait par ailleurs permis de conclure que les sujets que nous souhaitions aborder avec les travailleurs toucheraient des cordes sensibles. Le thème de l'organisation syndicale, tout comme celui des abus et harcèlements, ne pouvaient être abordés sans prendre en compte le climat de terreur et d'oppression que la guerre civile récente avait créé au pays. Seuls des professionnels habilités à aborder ces thèmes douloureux avec les personnes, pour être déjà intervenues auprès des clientèles présentant le profil des travailleurs, pourraient tirer quelque chose des courtes entrevues que nous aurions l'occasion de réaliser. Nous souhaitions également compter sur la présence d'au moins une personne indigène, surtout pour la phase de préparation du questionnaire et les étapes de formation de l'équipe, afin que tous puissent bénéficier de son point de vue sur les questions à poser et le mode de conduite des entrevues. Nous ne pouvions être certains qu'une personne indigène pourrait à tout coup interviewer les répondants indigènes.

Ces critères en main, nous avons formé une équipe de quatre personnes, dont deux professionnelles en sociologie, une en travail social et une en psychologie, tous nous ayant été référés par des professionnelles rencontrées lors de notre séjour au Guatemala. Une de ces personnes, Rachael Manson Smith, jouait le rôle de coordonnatrice de recherche, afin que nous puissions constamment garder le contact avec les partenaires sur le terrain. Tous les autres membres de l'équipe, Ana Margarita Chojolan, José Chamalé et Helen Barrientos, ont contribué à la validation du protocole d'entrevue et du questionnaire. Toutes ces personnes ont été rétribuées pour la durée de leur contribution, soit la période de formation, les différentes étapes de validation du questionnaire et, dans le cas de la coordonnatrice et d'un des enquêteurs, pour la réalisation des entrevues.

Formation des enquêteurs

Un programme de formation théorique et pratique a été élaboré de façon à préparer les membres de l'équipe de recherche aux interviews. La formation théorique portait sur les points suivants :

1. revue des connaissances objectives et subjectives de chacun concernant le secteur de la maquiladora au Guatemala ;
2. description socio-économique du secteur de la maquiladora ;
3. présentation des tâches de travail au sein du secteur ;
4. présentation du profil type des travailleurs qu'on y rencontre ;
5. indications que procure la littérature concernant les interviews réalisées avec ces travailleurs ;
6. synthèse de la revue de littérature concernant les conditions et relations de travail qu'on rencontre généralement dans ce secteur.

Des membres de CALDH nous ont accompagnés à certaines étapes, comme pour expliquer des comportements, des situations vécues, des réactions possibles des travailleuses. C'est à ce niveau que se situait le plus grand enjeu de la préparation des enquêteurs : bien saisir les informations recherchées pour chacune des questions du questionnaire.

Pour la formation pratique, nous avons procédé à deux séries de validation du questionnaire. Elles ont permis aux futurs enquêteurs de mieux comprendre le profil des répondantes, d'identifier les questions avec lesquelles ils étaient moins à l'aise et de clarifier les informations recherchées par chacune des questions. La gestion du temps et du déroulement des entrevues demeurait un défi, puisque nous avons pu nous rendre compte que certaines répondantes en avaient beaucoup à dire sur certains aspects. Les questions touchant des aspects économiques étaient celles qui embarrassaient le plus les enquêteurs, puisqu'ils avaient de la difficulté à discerner si l'incompréhension des répondants était causée par la formulation de la question ou par leur ignorance du sujet abordé.

2.4 La mise au point du questionnaire

La liste de base des aspects du régime de travail que nous avons mesurés a d'abord été élaborée à partir du contenu des codes de conduite étudiés. Nous avons par la suite complété cette liste en tenant compte de la revue de la littérature portant sur les conditions de travail problématiques au sein de l'industrie maquiladora du Guatemala. Nous ne souhaitons pas documenter seulement les aspects du travail relatifs aux normes incluses aux codes de conduite, nous voulions également vérifier si les codes répondent aux besoins des travailleurs. Les deux codes directement visés par notre étude couvrent, dans l'ensemble, les mêmes aspects : l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé et de la discrimination ; la protection liée à la santé et à la sécurité au travail, au harcèlement sexuel et aux abus de toutes sortes envers les employés ; les aspects liés à la rémunération, aux périodes de repos et à la durée de la journée de travail et la question centrale de la liberté syndicale et du droit d'association.

Le code du WRAP exige le respect des lois et règlements nationaux du travail, alors que celui de VESTEX concerne spécifiquement ces lois et règlements. Chacun des éléments du Code du travail et des règlements nationaux du travail s'appliquant au secteur de la maquiladora a donc été identifié (Annexe 1).

La revue de ces différents documents de référence ainsi que celle de la littérature portant sur les aspects problématiques au sein du secteur ont permis d'identifier dix pratiques de travail qui devaient être mesurées pour répondre à nos questions de recherche. Les voici, présentées selon deux catégories, soit les normes associées au concept de « *travail décent* » et les normes du travail dites fondamentales, associées à la *Déclaration de 1998 de l'OIT* :

ASPECTS RELATIFS AU TRAVAIL DÉCENT

1. Respect des obligations découlant de la relation de travail

- Existence d'un contrat écrit de travail à l'embauche
- Existence d'un bulletin de paye
- Justification des congédiements
- Causes des démissions
- Indemnisation en cas de congédiement

2. Conditions de travail décentes

- Abus et mauvais traitement envers les travailleurs
- Caractère volontaire des heures supplémentaires
- Fouilles irrespectueuses à l'entrée et à la sortie de la maquiladora
- Harcèlement sexuel

3. Horaires de travail

- Durée de la journée ordinaire de travail
- Durée de la journée extraordinaire de travail

- Durée de la semaine de travail
- Temps de repos hebdomadaire

4. Rémunération

- Accès au salaire minimum national
- Paiement du temps supplémentaire au taux prescrit par la loi
- Paiement des avantages : Bonus annuel, Bonus de Noël, vacances
- Cas de retard de paiements

5. Santé, Sécurité et Hygiène au travail

- Accès libre aux installations sanitaires
- Conditions générales de l'usine
- Accès libre (et sans déduction au salaire) au système national de sécurité et assurance sociale (IGSS)
- Formation des travailleurs au sujet du plan d'évacuation en cas d'urgence

6. Connaissance par les travailleurs des normes du travail et recours qui s'appliquent sur les lieux de travail

- Connaissance des lois nationales du travail, du code de conduite, du règlement interne
- Connaissance des mesures disciplinaires en vigueur
- Compréhension du mode de calcul du salaire
- Existence d'un processus pour formuler des plaintes

ASPECTS RELATIFS AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

7. Discrimination

- Discrimination à l'embauche concernant l'état ou les intentions de grossesse
- Congédiement pour cause de grossesse
- Accès au congé de maternité et au droit d'allaiter

- Discrimination fondée sur le sexe lors des promotions (accès aux postes de supervision)
- Salaire des hommes et des femmes aux mêmes postes de travail

8. Travail des enfants

- Âge des enfants qui travaillent
- Nombre d'heures travaillées par jour par les enfants
- Existence du travail de nuit des enfants
- Tâches de travail confiées aux enfants
- Existence d'indications au règlement interne de l'entreprise concernant les tâches que peuvent réaliser les enfants

9. Travail forcé

- Existence d'une période d'apprentissage ou de probation non payée
- Obligation de travail en temps supplémentaire

10. Liberté d'association

- Tentatives d'organisation syndicale réprimée
- Formes d'organisation au sein de l'entreprise
- Cas de pression et/ou intimidation envers des personnes associées au syndicalisme pour qu'elles démissionnent de leur emploi
- Cas de congédiements ou de harcèlement de leaders (syndicaux ou autres)

Nous avons bénéficié d'une mince littérature pour mettre au point notre questionnaire. De fait, nous l'avons élaboré avant que certaines IMI émettent leurs premiers résultats concernant les audits réalisés et se prononcent sur les difficultés liées à la documentation de certaines pratiques de travail. Nous avons cependant pu nous inspirer des recommandations d'un projet pilote de l'OIT réalisé au Chili (Koll, 2001) dans trois secteurs industriels différents. Ce projet visait à produire un classement des entreprises en fonction de leur responsabilité sociale. L'expérience acquise grâce à ce projet pilote a permis de confirmer qu'il est intéressant de

s'adresser aux travailleurs pour recueillir des données plus qualitatives que quantitatives sur les pratiques de travail. Le rapport soulignait par contre les difficultés d'obtenir des travailleurs des données significatives concernant les salaires et les horaires de travail. Dans ce cas, il vaut mieux avoir accès aux fiches de présence et aux livres comptables pour obtenir des données plus faciles à interpréter.

Pour élaborer notre questionnaire, nous avons misé sur l'expertise des membres de l'équipe de recherche de terrain, sur celle de membres du CRIMT, sur la contribution d'intervenants de CALDH et sur le processus de validation du questionnaire décrit ci-après. Nous avons identifié 10 aspects et 41 sous aspects des pratiques de travail pour lesquels nous voulions obtenir des informations. Nous nous en sommes servi pour élaborer une ébauche de questionnaire, notre matériel de base. Chacun des aspects qui devaient être documentés a été revu et expliqué avec les membres de l'équipe, à partir de la revue de littérature présentée au chapitre II et des exemples qui y sont fournis. Toutes les questions ont été révisées, modifiées et révisées à nouveau avec les membres de l'équipe. Nous avons pensé à plusieurs formulations possibles ; il fallait s'attendre à ne pas toujours être compris et être en mesure de réagir.

Validation du questionnaire

Le processus de validation du questionnaire comportait six étapes :

1. Une première validation auprès de représentants de CALDH et de chercheurs guatémaltèques.
2. Une première validation pratique du questionnaire auprès de travailleuses du secteur convoquées par CALDH.
3. Un échange avec les femmes interviewées afin de recueillir leurs recommandations.
4. Une nouvelle révision du questionnaire avec l'équipe de recherche de terrain puis avec les membres du CRIMT.
5. Une deuxième validation du questionnaire auprès de dix autres travailleuses convoquées par CALDH.
6. La collecte des commentaires des enquêteurs.

Le processus de validation nous a permis de comprendre qu'il était important que chaque membre de l'équipe saisisse parfaitement l'information recherchée, de façon à pouvoir s'adresser à son vis-à-vis en formulant adéquatement les questions. La capacité d'adaptation des enquêteurs aux différents répondants constituait un élément-clé. Les questions d'ordre économique liées aux salaires ont exigé plusieurs révisions, puisque nous cherchions constamment une façon de les poser pour obtenir des réponses valables. Il était souvent difficile de déceler si la question était mal posée ou si, tout simplement, le répondant ignorait lui-même l'information recherchée. Le gestion du temps était un autre enjeu de taille. Nous avons décidé de prioriser l'administration complète du questionnaire et le temps qu'on nous allouait en entreprise permettait tout juste de le faire. Il devenait par conséquent impossible d'explorer plus à fond certaines réponses des répondants, même dans les cas où il aurait fallu le faire pour mieux comprendre et rendre compte d'une situation vécue. Le questionnaire finalement utilisé se trouve en annexe 2.

Traitement des données

Les questionnaires ont été revus un à un et toutes les données qu'ils contenaient ont été informatisées aux fins de conservation et de traitement. Les données générales ont été compilées afin de permettre la présentation d'un portrait global du profil des personnes interrogées et de leurs réponses pour chacun des aspects du travail. Puis, nous avons concentré notre attention sur le témoignage de chacune des personnes interviewées, sans chercher à faire des liens entre les témoignages. Nous avons par la suite observé, pour chacun des aspects du travail documentés, le type de réponse que nous avons obtenu. Nous en rendons compte à la partie suivante.

Limites de la recherche

Isoler les codes de conduite en tant que facteur d'influence majeur des lieux de travail est très difficile. Outre le niveau d'engagement de l'ET envers son code de conduite et sa volonté de le faire appliquer, une série de facteurs peuvent influencer les lieux de travail. Certains sont internes et propres à chaque entreprise :

- i) le mode de gestion des ressources humaines en place au sein de l'entreprise sous-traitante ;
- ii) la culture et la formation préalable des gestionnaires, quant aux normes du travail et à leur gestion ;
- iii) La capacité du fournisseur à affronter la chaîne globale de production et notamment la pression exercée sur les sous-traitants par les coûts et les délais de production ;
- iv) le rôle et l'influence des acteurs (travailleurs, syndicats, organismes sociaux, etc.) et les relations de travail au sein de la firme ;

D'autres sont externes à l'entreprise, propres à la culture et à l'histoire des pays :

- v) l'historique de l'application des lois nationales et des conventions internationales au sein d'un pays ;
- vi) les ententes liées au commerce entre le pays et ses partenaires commerciaux et la volonté ou la nécessité nationale de s'y conformer ;
- vii) toute autre forme de régulation s'appliquant sur les lieux de travail (on pense ici au code de conduite domestique promu par VESTEX au Guatemala) ;
- viii) la capacité et la volonté de l'État d'administrer les lois et conventions sur son territoire ;
- ix) la culture locale de relations industrielles.

De plus, dans les cas où les codes précisent que les lois ainsi que les coutumes et pratiques locales doivent être respectées, les changements sur les lieux de travail peuvent leur être attribués tout autant qu'à des efforts locaux visant à faire appliquer les lois nationale du travail. Selon Murray (2004 : p. 183), aucune étude réalisée à ce jour n'a examiné l'application de codes de conduite liés au travail à partir d'une méthodologie qui puisse permettre d'isoler ces différentes variables. Les démarches

qu'a récemment réalisées l'OIT pour mesurer objectivement les pratiques de travail selon les critères du travail décent ont par ailleurs recours à des indicateurs macro-économiques et quantitatifs qui en disent relativement peu sur la réalité des entreprises au niveau micro économique, comme en témoignent les articles que l'on retrouve dans le numéro spécial de la *Revue internationale du Travail* portant sur «*La mesure du travail décent*» (RIT, 2003).

Dans un contexte semblable, seule une approche globale permettant d'avoir accès non seulement aux travailleurs, mais aussi aux lieux de travail, aux gestionnaires, aux superviseurs de chaînes, pourra permettre d'isoler les actions qui ont été, sur un lieu de travail et dans un pays en particulier, amorcées à partir de l'adoption d'un code de conduite. En effet, comme le rapporte Murray (2004, *op. cit.*), l'adoption d'un code de conduite doit se traduire par un certain nombre de pratiques envers les travailleurs, qu'il s'agisse de la façon dont les changements au travail sont annoncés au personnel avant d'être implantés, des attitudes et valeurs des superviseurs et des gestionnaires, notamment en ce qui concerne la gestion et la résolution des conflits survenant sur les lieux de travail.

La présente recherche se limite à l'identification des conditions et relations de travail telles que perçues par les travailleurs, dans un contexte où les lieux de travail étudiés étaient certifiés sous le code de VESTEX, les gestionnaires de ces entreprises étant désireux de se voir attribuer le titre d'entreprise modèle dans le cadre d'un programme d'application des normes du travail développé par la Commission. Le processus de certification WRAP était également en cours dans les deux usines, d'autres codes individuels d'entreprise s'y appliquant également. Toute différence entre les conditions et relations de travail sur ces lieux de travail et celles qui ont traditionnellement été identifiées comme problématiques au sein de l'industrie maquiladora du Guatemala devrait faire l'objet de démarches de recherche ultérieures visant à mieux cerner les facteurs qui peuvent expliquer ces différences, l'application d'un code de conduite pouvant faire partie de ceux-ci.

Par ailleurs, dans le cadre de cette recherche, nous avons fait le choix de documenter l'ensemble des pratiques de travail liées aux codes de conduite qui s'appliquaient, au risque de renoncer à documenter plus à fond certains aspects révélés lors des entrevues avec les travailleurs. Cela aura limité les possibilités d'interprétation de certaines réponses obtenues de la part des travailleurs.

Les résultats issus de ces deux études de cas ne permettent donc, en aucun cas, de porter un commentaire général sur le niveau d'application des codes de conduite au sein de l'industrie maquiladora du Guatemala, ni non plus sur le niveau d'application des codes de conduite particuliers étudiés, ceux de VESTEX et du WRAP, au sein de cette industrie. Nos résultats révèlent plutôt une tendance dans les deux lieux de travail étudiés, des usines qu'on peut certes qualifier de progressistes, puisqu'on nous a permis d'y entrer.

CHAPITRE III

PRÉSENTATION ET ANALYSE DES DONNÉES

Il est important à cette étape ci de rappeler que notre étude a été réalisée au sein de deux usines, les deux seules usines parmi les 200 que comporte l'industrie maquiladora du Guatemala à avoir accepté de nous recevoir. Nous considérons donc ces usines comme des usines modèles. Les résultats ici présentés doivent être interprétés comme tel.

Rappelons également que les pratiques de travail documentées ont été identifiées à partir du contenu comme tel des codes de conduite et de la revue de la littérature concernant les conditions et relations de travail au sein de l'industrie maquiladora du Guatemala. Les lois nationales du travail ont également été considérées, les deux codes étudiés prescrivant le respect de celles-ci.

La première partie de ce chapitre concerne les données brutes telles que recueillies pour chacune des pratiques de travail, puis comparées aux codes de conduite étudiés. Ces résultats comparés sont discutés à la partie 2 de ce chapitre.

1. Présentation factuelle des données recueillies

Au sein de cette partie nous présenterons, sans les interpréter, les données recueillies sur les lieux de travail visités. Après avoir présenté quelques données générales concernant le profil des travailleurs qui ont répondu à notre questionnaire, la première section introduit, pour chacune des dix pratiques de travail documentées (la liste de ces pratiques se trouve à la page 166 de ce document), l'ensemble des informations organisées sous forme de tableau, puis commentées.

Notre objectif étant de vérifier si les travailleurs des lieux de travail visités bénéficient des conditions de travail promises par les codes de conduite, nous comparons par la suite ces données aux normes telles que définies au sein des codes de conduite étudiés (1.2), puis aux conditions déjà identifiées problématiques au sein de l'industrie (1.3).

1.1 Données liées aux pratiques de travail étudiées

Nous avons interrogé vingt travailleurs au sein de chaque entreprise, dont 60% étaient des femmes. Au sein des deux usines la répartition de cette population par groupe d'âge est à peu près la même : 2/3 des répondants ont entre 18 et 25 ans alors que la plupart des autres sont âgés de 25 à 29 ans. Situation semblable également au sein des deux usines en ce qui concerne la scolarité : 2/3 des répondants n'ont pas terminé leurs études primaires alors que l'autre tiers a déclaré avoir terminé le niveau primaire. Seuls deux répondants de l'Usine II ont terminé leurs études secondaires. Parmi toutes les personnes interrogées, cinq ont déclaré ne pas être alphabétisées.

Les données varient d'une usine à l'autre en ce qui concerne le statut civil et le nombre d'enfants. On note ainsi que presque le ¾ des répondants de l'Usine II est célibataire et sans enfant, alors qu'au sein de l'Usine I les répondants sont mariés dans plus de 50% des cas et ont trois enfants ou moins. Enfin, notons que dans le cas de six des répondants de l'Usine I et dix de l'Usine II l'emploi au sein de cette usine est le premier emploi.

ASPECTS RELATIFS AU TRAVAIL DÉCENT

Respect des obligations découlant de la relation de travail

Faits saillants

♦ La grande majorité des répondants au sein d'une usine comme de l'autre comptent sur un contrat de travail écrit et un bulletin de paye, lesquels incluent en général toutes les mentions requises par la loi.

♦ Selon les répondants, toutes les mentions devant permettre de vérifier le calcul du salaire, y compris le nombre d'heures supplémentaires payées, apparaissent au bulletin de paye.

♦ Le versement des indemnités requises en cas de congédiement semble faire problème au sein d'une des usines et mériterait de plus amples vérifications. L'autre usine semble s'acquitter de cette responsabilité selon les termes de la loi.

Tableau 3.1 Données relatives au respect des obligations découlant de la relation de travail

Contrat de travail						
	Usine 1			Usine 2		
Répondant dispose d'un contrat de travail	Oui	Non	Ne sait pas	Oui	Non	Ne sait pas
	20	0	0	17	3	0
Mentions au contrat						
	Oui	Non	Ne sait pas	Oui	Non	Ne sait pas
Poste de travail	14 (n=19)	1	4	14 (n=17)	0	2
Horaire de travail	13 (n=19)	2	4	14 n=17	0	1
Salaire	15 (n=19)	0	4	13 (n=17)	1	1
Bulletin de paye						
	Oui	Non	Ne sait pas	Oui	Non	Ne sait pas
Existence d'un bulletin de paye	20	0	0	20	0	0
Mentions au bulletin de paye						
Nombre d'heures	19	1	0	20	0	0
Nombres d'heures supplémentaires	19	1	0	20	0	0
Primes	19	1	0	17 (n=19)	2	0
Déductions	20	0	0	19	1	0
Paiement des indemnités lors de congédiements						
	Usine 1			Usine 2		
	Oui	Non	Ne sait pas	Oui	Non	Ne sait pas
Le répondant a connu des personnes qui ont été congédiées ou qui ont démissionné?	13 (n=18)	5	N/A	18	2	N/A
Indemnités versées en cas de congédiement?	7 n=13	0	6	3 En partie = 5 (n=18)	3	5

Usine I

- Tous les répondants ont déclaré disposer d'un contrat de travail et d'un bulletin de paye. Au moins quatre répondants ne connaissent pas les informations qui apparaissent à leur contrat de travail. La quasi majorité des répondants qui connaissent ces informations déclarent que leur contrat de travail mentionne le salaire, le poste de travail et l'horaire prévus, alors que tous les bulletins de paye mentionnent les déductions à l'IGSS et que, sauf dans le cas d'un répondant, ils indiquent également le nombres d'heures réalisées, ordinaires et extraordinaires, ainsi que les primes.
- Au moins 13 des répondants ont déclaré avoir connu des personnes qui ont été congédiées ou qui ont démissionné, près de la moitié de ces répondants ayant déclaré que les indemnités ont été versées dans ces cas, alors que les autres ne possédaient pas cette information.

Usine II

- Trois répondants de cette usine ont déclaré ne pas avoir de contrat de travail. Si le temps l'avait permis, les réponses de ces répondants auraient du être poussées plus à fond, y compris par la révision des registres de l'employeur. Parmi ceux qui ont déclaré avoir un contrat, plusieurs n'ont pu répondre aux questions concernant les informations que contient celui-ci (entre six et huit répondants). Les autres répondants confirment que le salaire, l'horaire et le poste de travail figurent au contrat de travail.
- 18 répondants ont connu une personne qui a été congédiée. Parmi ceux-ci, trois ont déclaré que les indemnités requises n'ont pas été versées et cinq qu'elles ont été versées mais en partie seulement. Si le temps l'avait permis, les réponses de ces répondants auraient du être poussées plus à fond. Le paiement des indemnités en cas de congédiement ou de démission semble en effet faire problème au sein de cette usine, méritant d'être investigué plus à fond.

Conditions de travail décentes

Faits saillants

- ♦ Près de $\frac{3}{4}$ des répondants au sein des deux usines considèrent que leurs relations avec l'employeur sont « bonnes », les autres répondants les qualifiant de « régulières ».
- ♦ La pression des superviseurs dans le but d'exaspérer le travailleur, la privation du temps supplémentaire comme mesure de représailles et les cris et insultes pour augmenter la cadence sont des formes abusives de traitements envers les travailleurs qui se rencontrent au sein des deux usines, selon un certain nombre de répondants. Les cas de retard semblent sévèrement punis, pouvant entraîner la perte de la journée complète de travail. Plusieurs répondants déclarent ne pas avoir été informés que de telles sanctions pouvaient être appliquées.
- ♦ Une production insuffisante semble la cause principale des congédiements, alors que la pression des superviseurs serait celle des cas de démission.
- ♦ La défense de leurs droits ou de ceux de leurs compagnons de travail et le refus de faire du travail en temps supplémentaire ont également été mentionnés comme cause de congédiement par un certain nombre de répondants et ce au sein des deux usines. À prime abord ce sont des causes injustifiées de congédiement.

Tableau 3.2 Données relatives aux formes abusives de traitement envers les travailleurs

État des relations entre l'employeur et les employés				
	Usine 1		Usine 2	
Bonnes	14		13	
Régulières	6		7	
Mauvaises	0		0	

Cas de formes abusives de traitements envers les travailleurs				
Le répondant a-t-il eu connaissance de :	Usine 1	Fréquence	Usine 2	Fréquence
	Oui	1. Rarement 2. De temps en temps 3. Régulièrement	Oui	1. Rarement 2. De temps en temps 3. Régulièrement
Mauvais traitement physique	0		0	
Mauvais traitement verbal	1	2. 1 réponse	3	2. 3 réponses
Mauvais traitement psychologique	0		0	

Fouilles irrespectueuses	1		0	
Touchers irrespectueux	0		1	2. 1 réponse
Paroles obscènes	0		3	2. 2 réponses 3. 1 réponse
Rapprochements physiques	0			
Pressions dans le but d'exaspérer le travailleur	7	1. 2 réponses 2. 3 réponses 3. 2 réponses	6	2. 5 réponses 3. 1 réponse
Cris, insultes, pour augmenter la cadence de travail	1		5	1. 1 réponse 2. 4 réponses
Priver de temps supplémentaire comme mesure de représailles	4	1. 1 réponse 2. 2 réponses 3. 2 réponses	4	1. 1 réponse 2. 3 réponses
Autres formes de mauvais traitement	0		0	
Sanctions en cas de retard				
	Oui	Non	Cela dépend*	Oui Non Cela dépend*
Application de sanctions en cas de retard	5	12	3	3 11 3 (3 réponses non valables)
Mode de sanction transmis aux travailleurs	9	8	0	5 15 0 (3 réponses non valables)

* (les mêmes explications ont été fournies dans le cas des deux usines, dans une même proportion)

2 = On lui retire sa journée

2 = après 10 minutes on ne le laisse pas entrer

1 = étiquette rouge sur sa carte, quand il y en a trop, il est amené au contrôleur

1 = Avertissement

Données communes au sein des deux usines

Au sein d'une usine comme de l'autre, aucun des répondants interrogés n'a déclaré que les relations avec l'employeur sont « mauvaises », près des $\frac{3}{4}$ des répondants ayant plutôt déclaré que les relations sont « bonnes », un peu plus du quart ayant déclaré qu'elles sont « régulières ».

Usine I

- On identifie 14 mentions au sein de cette usine selon lesquelles des formes abusives de traitements envers les travailleurs surviennent, rarement ou de temps en temps. Cinq types de formes abusives de traitements envers les travailleurs ont été soulignées par les répondants, les pratiques les plus remarquées concernant des pressions dans le but d'exaspérer les travailleurs, mentionnée à sept reprises, et la privation du temps supplémentaire comme mesure de représailles, mentionnée à

quatre reprises. Les autres formes abusives de traitements ont respectivement été mentionnées à une seule reprise.

- En cas de retard des sanctions sont appliquées selon le $\frac{1}{4}$ des répondants de cette usine. Ces sanctions résulteraient en général en la perte de la journée de travail. Selon la loi, le règlement interne de l'entreprise doit présenter les mesures disciplinaires en vigueur au sein des entreprises. Seule la moitié des répondants de cette usine déclarent pourtant que le type de sanction appliqué en cas de retard est transmis aux travailleurs.

Usine II

- On note 22 mentions concernant les formes abusives de traitements envers les travailleurs au sein de cette usine, les pressions pour exaspérer le travailleur, les cris et insultes pour augmenter la cadence de travail et la privation du temps supplémentaire étant les pratiques le plus souvent mentionnées. Les paroles obscènes ont également été mentionnées par trois répondants, des hommes seulement, des touchers irrespectueux ayant été mentionné une seule fois par une répondante.

- Trois répondants de cette usine déclarent que des sanctions sont appliquées en cas de retard, les $\frac{3}{4}$ des répondants déclarant que ce type d'information n'est pas transmis aux travailleurs.

Tableau 3.3 Données relatives aux causes de congédiement
(Seules les réponses des répondants ayant connu des personnes qui ont été congédiées ou qui ont démissionné ont été considérées au moment d'identifier les raisons de ceux-ci)

	Usine 1		Usine 2	
	Oui 13	Non 5 (n=18)	Oui 18	Non 2
Le répondant a connu des personnes qui ont été congédiées ou qui ont démissionné?				
Si oui, raisons du congédiement ou de la démission	Oui	1. Rarement	Oui	1. Rarement
Parce que sa production était insuffisante	6	2. De temps en temps 3. Régulièrement 1. 1 réponse 2. 2 réponses 3. 2 réponses	14	2. De temps en temps 3. Régulièrement 1. 3 réponses 2. 4 réponses 3. 6 réponses
Pour avoir reçu trop de pression de la part des superviseurs	6	1. 1 réponse 2. 4 réponses 3. 1 réponse	6	2. 4 réponses 3. 2 réponses

Pour avoir défendu ses droits ou ceux d'un compagnon de travail	4	1. 1 réponse 2. 1 réponse 3. 1 réponse	5	1. 1 réponses 2. 3 réponses 3. 3 réponses
Pour refus de faire des heures supplémentaires	3	1. 1 réponse 2. 2 réponses	6	1. 2 réponses 2. 4 réponses
Parce qu'il ne plaisait pas au superviseur	3	1. 2 réponses 3. 2 réponses	3	1. 1 réponses 2. 2 réponses
Pour un type d'organisation promu par le travailleur	2*	1. 1 réponse 2. 1 réponse	2**	1. 1 réponse 2. 1 réponse
Pour être enceinte	2	1. 1 réponse	1	2. 1 réponse
Pour avoir répondu au chef	1	1. 1 réponse	4	1. 1 réponse 2. 2 réponses 3. 1 réponse

* "Il y a 4 ans, un groupe voulait s'organiser, ils ont tous été congédiés".

** "Des groupes s'organisent et font la grève lorsqu'ils ne sont pas payés. On congédie ces gens-là".

Usine I

13 répondants ont connu des personnes qui ont été congédiées ou qui ont démissionné depuis leur entrée en poste au sein de cette usine. Un niveau de production insuffisant est la cause de congédiement mentionnée par le plus grand nombre de répondants, alors que la pression exercée par le superviseur est le motif de démission le plus souvent identifié. Les autres causes de congédiement mentionnées sont : le fait d'avoir défendu ses droits ou ceux des compagnons, le refus de faire du travail en temps supplémentaire et le fait de ne pas plaire au superviseur. Un type d'organisation promu par le travailleur a été identifié par deux répondants comme cause de congédiement.

Usine II

La plupart des répondants ont connu des personnes qui ont été congédiées ou ont démissionné. Les cas de congédiements sont associés à une production insuffisante par 14 répondants. La défense de leurs droits ou de ceux de leurs compagnons a également été identifiée par au moins 5 répondants comme cause de congédiement, trois de ceux-ci ayant spécifié que cela survenait sur une base régulière, alors que le refus de faire du travail en temps supplémentaire a été identifié comme une cause régulière de congédiement. Ici encore deux répondants ont mentionné l'organisation syndicale tandis que cinq ont cité la défense de leurs droits ou de ceux de leurs

compagnons de travail ou le fait d'avoir répondu au chef comme cause de congédiement.

Horaire de travail

Faits saillants

- ♦ La majorité des répondants ont déclaré que leur journée normale de travail excède l'horaire normal de travail journalier défini par la loi, atteignant 10.5 heures au sein de Usine 1 et 9.5 heures au sein de Usine 2.
- ♦ Presque tous les travailleurs se disent d'accord pour travailler selon cet horaire.
- ♦ En plus de cet horaire ordinaire, tous les répondants sauf quatre ont déclaré faire des heures supplémentaires, parfois ou régulièrement, et ce en moyenne deux heures par jour.
- ♦ Le nombre maximal d'heures que peut réaliser un travailleur sur une base hebdomadaire est dépassé sur une base régulière au sein des deux usines.
- ♦ La quasi-totalité des répondants bénéficie de deux jours de congé par semaine.

Tableau 3.4 Données relatives à l'horaire de travail ordinaire

Usine 1	Fréquence	Usine 2	Fréquence
7h-18h	15	7h-18h	1
7h-17h	2	7h-17h	5
7h-18h30	2	7h-16h45	11
6h30-19h	1	7h-16h	1
		7h-19h	1
		6h45-16h45	1
Nombre de jours travaillés par semaine		Nombre de jours de repos par semaine	
Usine 1	Usine 2	Usine 1	Usine 2
18 = 5 jours 1 = 6 jours 1 = 5.5 jours	20 = 5 jours	18 = 2 jours 1 = 1 jour 1 = 1.5 jour	20 = 2 jours

Acceptation de l'horaire de travail ordinaire

Le répondant a-t-il le choix de respecter ou non un horaire ordinaire de plus de 8 heures par jour?			Explication
	Usine I	Usine II	
Oui	5	6	* Cela dépend de la production en cours dans les cas de la moitié de ces déclarations. Un autre 50% de ces répondants déclarent travailler par résultats et pouvoir quitter lorsque ceux-ci sont rencontrés, y compris si cela est plus tôt.
Non	5	12	
Cela dépend	9*	2*	
Le répondant a-t-il donné son accord pour travailler un horaire de travail de plus de 8 heures par jour			
	Usine I	Usine II	
Oui	11	15	** Cela dépend des besoins de l'entreprise et de production.
Non (mais est d'accord)	7	4	
Non (n'est pas d'accord)	1	1	

Tableau 3.5 Données relatives aux heures supplémentaires

Usine I

Travaille plus que l'horaire ordinaire de travail		Si oui, nombre d'heures par jour	Fréquence du travail en temps supplémentaire		
Oui	Non		Très rarement	Parfois	Régulièrement
16	4	1 heure = 4 2 heures = 9 + de 2 = 3	1	7	7
			(1 réponse non valable)		

Usine II

20	0	1 heure = 3 2 heures = 15 + de 2 = 2	9	5	4
			(2 réponses non valables)		

Usine I

- Plus de 18 répondants ont déclaré que leur horaire de travail ordinaire est de 10,5 heures de travail par jour⁸⁵ ou plus, soit plus de deux heures de plus par jour de ce que la loi définit comme une journée normale de travail et 4,5 heures de plus que le nombre maximum d'heures permis sur une base hebdomadaire (48 heures).
- Au moins trois répondants ont déclaré une plus longue journée normale de travail que les autres répondants, soit 11 heures / jour dans deux cas et 12 heures / jour dans un cas. Il pourrait s'agir de personnes qui ont peine à atteindre leurs quotas de

⁸⁵ Au sein des deux usines les travailleurs bénéficient d'une heure de repos par jour, dont 30 minutes sont à la charge de l'employeur (art.119 CdT). Un horaire de 7h-18h équivaut ainsi à 10,5 heures de travail payées.

production à l'intérieur de l'horaire ordinaire de travail. Dans deux de ces cas le salaire déclaré par les répondants demeure inférieur au salaire moyen au sein de cette usine.

- Au moins 12 répondants effectuent deux heures supplémentaires en plus des heures de la journée normale, parfois ou régulièrement, ce qui amène à un horaire tout près ou au dessus du nombre limite d'heures que peut effectuer sur une base quotidienne un travailleur au Guatemala, 12 heures par jour. Le nombre maximum d'heures de travail par semaine est dans ces cas largement dépassé.

Usine II

- 17 répondants ont déclaré un horaire ordinaire de 9,5 heures de travail par jour, soit 1,5 heure de plus par jour que ce que la loi définit comme la journée normale de travail. Sur une base hebdomadaire l'horaire normal de travail respecte toutefois les exigences de la loi, l'horaire hebdomadaire ordinaire étant de moins de 48 heures par semaine.

- Ici également au moins 9 répondants effectuent deux heures de temps supplémentaire parfois ou régulièrement, ce qui amène à un horaire tout près ou au dessus du nombre limite d'heures que peut effectuer sur une base quotidienne un travailleur au Guatemala.

Données communes aux deux usines

Dans l'ensemble au sein des deux usines les répondants ont donné leur accord à l'employeur pour suivre les horaires mentionnés, ou se sont dit d'accord pour le respecter. Ainsi, plutôt que faire entrer les travailleurs le samedi matin comme cela se fait au sein de plusieurs usines de l'industrie maquiladora du Guatemala, on aurait proposé aux travailleurs de ces usines de travailler un peu plus chaque jour. Cette alternative aurait fait l'unanimité. Il est cependant notable qu'aucun des répondants n'ait fait directement allusion à cette entente. Semblable approche demeure par ailleurs discutable et difficile d'application, exigeant une communication sans faille avec les employés, la tenue stricte des registres de temps et des pièces signées par les travailleurs attestant de leur accord. Quant à savoir si les heures effectuées en plus de

l'horaire normal de travail sont considérées pour des fins de paiement comme des heures supplémentaires, cela demeure difficile à confirmer avec les données dont notre étude nous a permis de disposer, tel que nous le verrons ci-après.

Rémunération

Faits saillants

- ♦ Un grand nombre de répondants déclarent que les heures supplémentaires effectuées en plus de l'horaire ordinaire sont payées au même taux que le temps régulier.
- ♦ Dans l'ensemble les répondants reçoivent des revenus par quinzaine qui sont tout juste équivalents ou légèrement supérieurs au salaire minimum national.
- ♦ La majorité des répondants au sein des deux usines ont mentionné recevoir en bonne et due forme et en temps les diverses primes prévues par la loi (prime de Noël et prime annuelle) ainsi que leur paie de vacances.

Tableau 3.6 Données relatives au mode de calcul du salaire

	A l'heure	A l'heure + incitatif	Par jour	Par jour + incitatif
Usine I	7	0	1	10 (n=18)
Usine II	10	0	0	5 (n=15)

Tableau 3.7 Données relatives au salaire reçu pour les heures supplémentaires

	Usine 1	Usine 2
Même salaire	7	9
Salaire plus élevé	5	5
Salaire Autre	1*	2**
Ne sait pas	7	1 (n=17)

* Salaire plus bas ** Non spécifié

Données communes aux deux usines

- Selon les répondants deux modes de calculs du salaire s'appliquent au sein des deux usines visitées : i) une rémunération à l'heure sans prime ni incitatif; ii) le paiement selon un taux journalier auquel s'ajoute une prime

- Nous n'avons pu identifier aucune relation entre le niveau des salaires et le fait que des répondants aient déclaré être payés selon un taux régulier et des incitatifs.
- Seuls 5 répondants au sein de chacune des usines ont déclaré qu'un salaire plus élevé est appliqué dans le cas du travail en temps supplémentaire, les autres répondants ayant déclaré que le même salaire s'applique ou ne pas savoir quel est le taux qui s'applique.

Tableau 3.8 Données relatives aux revenus déclarés

Salaire minimum national

Q45 / jour (5,87 \$US) ; Q6 / heure (0,78 \$US) ; Q450 / par quinzaine (59,20 \$US)

<u>Estimation du revenu basée sur le salaire minimum national et l'horaire ordinaire déclaré</u>	<u>Revenu moyen par quinzaine déclaré par les répondants</u>
Usine 1	
Horaire ordinaire = 10,5 heures / jour	1 x Q450
soit 2,5 heures extra par jour qui devraient être payées à un taux horaire de Q9 / heure	3 x Q685 à Q700
	4 x Q700
	5 x Q715 à Q755
Salaire moyen par quinzaine si les heures extra incluses à l'horaire ordinaire sont payées à 1,5 le taux horaire régulier : Q675	3 x Q800 à Q850
	1 x Q980
	2 x Q1000 à Q1097
Salaire moyen par quinzaine si les heures extra incluses à l'horaire ordinaire sont payées au taux horaire régulier : Q600	
Usine 2	
Horaire ordinaire = 9,5 heures / jour	4 x Q530 à Q550
Soit 1,5 heure extra par jour qui devrait être payée à un taux horaire de Q9 / heure	13 x Q570 à Q580
	2 x Q650 à Q700
	1 x Q925
Salaire moyen par quinzaine si les heures extra incluses à l'horaire ordinaire sont payées à 1,5 le taux horaire régulier: Q585	
Salaire moyen par quinzaine si les heures extra incluses à l'horaire ordinaire sont payées au taux horaire régulier : Q540	

Usine 1

- En ce qui concerne les revenus par quinzaine et/ou le taux horaire déclarés par les répondants, les montants indiqués varient énormément au sein de l'Usine I. Nous

avons obtenu 16 réponses différentes des 20 répondants interrogés concernant le salaire reçu par quinzaine. Cela peut s'expliquer par un mode de rémunération impliquant un salaire de base et le paiement d'incitatifs, appliqué dans le cas de la moitié des répondants de cette usine.

- Le taux horaire moyen déclaré par les répondants de l'Usine I est de Q4.50 / heure, le montant moyen versé par jour de Q45 et le revenu moyen par quinzaine est de Q750 (\$93.75 CAD)⁸⁶.

- Les revenus moyens par quinzaine déclarés représentent Q75 de plus que le salaire minimum si les heures supplémentaires incluses à l'horaire ordinaire sont payées à 1,5 le taux horaire régulier. Par contre si ces heures sont payées au taux régulier, le revenu moyen par semaine représente Q120 de plus que le salaire minimum, soit exactement Q12 par jour, ou 2 heures de travail payées au salaire minimum. Étant donné qu'au moins neuf répondants ont déclaré effectuer deux heures supplémentaires par jour et que seuls cinq répondants ont déclaré être payés à un taux majoré pour les heures supplémentaires, ces données laissent entendre que les heures extra effectuées sur une base régulière tout comme les heures réalisées en sus de cet horaire sont payées au taux régulier. Nous ne pouvons cependant confirmer qu'il en est ainsi dans tous les cas. Les données concernant les salaires ne nous ont pas permis par ailleurs de comprendre les modes de paiement par incitatifs et bonus. Ainsi, tout au plus peut on conclure que la politique salariale de l'Usine I est peu cohérente et que le paiement des heures supplémentaires au taux requis par la loi n'y est pas effectué d'une façon systématique.

- Quelques écarts à ces moyennes : i) une répondante a mentionné un taux horaire de Q2.42, une journée à Q30 et une quinzaine à Q450. La déclaration de cette répondante quant au salaire reçu mériterait ainsi une investigation plus à fond, les montants mentionnés présentant une certaine cohérence entre eux tout en présentant un considérable écart avec les autres données recueillies; ii) trois répondants ont déclaré des revenus par quinzaine de près ou un peu plus de Q1000, un écart à la

⁸⁶ Ces moyennes ont été calculées sans tenir compte des écarts.

hausse qui s'explique probablement par l'ancienneté de ces répondants qui travaillent tous les trois depuis 5 ans et plus au sein de cette usine.

Usine II

- Au sein de l'Usine II les informations varient beaucoup moins d'un répondant à l'autre en ce qui concerne les salaires. Nous avons obtenu à peu près 8 réponses différentes des 20 répondants interrogés. Seul le quart des répondants de cette usine ont déclaré recevoir des incitatifs en plus d'un salaire de base.

- Tout en étant dans l'ensemble conformes au salaire minimum, les salaires déclarés au sein de cette usine sont nettement inférieurs à ceux déclarés au sein de l'Usine 1. Le taux horaire moyen déclaré est de Q4.20 (\$0.52CAD), un seul répondant a mentionné un revenu journalier de Q30 et le revenu moyen par quinzaine est de Q570 (\$71.25CAD), soit très légèrement supérieur au salaire minimum si les heures supplémentaires effectuées sur une base régulière sont payées au taux régulier. Étant donné que la plupart des répondants ont déclaré faire au moins une heure supplémentaire par jour en plus de l'horaire ordinaire, on peut conclure que le salaire minimum est tout juste rencontré dans cette usine et que les heures supplémentaires semblent bel et bien y être payées au taux régulier.

- Au moins un répondant a mentionné un salaire moyen par quinzaine légèrement inférieur au salaire minimum si les heures extra incluses à l'horaire ordinaire sont payées au taux horaire régulier. L'horaire de travail mentionné par ce répondant n'explique pas le salaire mentionné. La déclaration de ce répondant quant au salaire reçu mériterait une investigation plus à fond.

- Trois répondants de cette usine ont déclaré que le salaire qui y est offert ne suffit pas pour subvenir aux besoins de base d'une famille.

Tableau 3.9 Données relatives au paiement des prestations sociales

	Usine 1	Usine 2
Bonus de Noël		
Reçu	20	17
Non reçu	0	1 (n=18)
Bonification incitative		
Reçu	20	18
Non reçu	0	0 (n=18)
Paie de vacances		
Reçu	20	18
Non reçu	0	1 (n=19)

Santé, sécurité et hygiène au travail

Faits Saillants

- ♦ Les répondants se considèrent pour la plupart en bonne santé pour travailler. Aucune des maladies pouvant être associées au travail dans l'entreprise n'a été mentionnée par plus d'un répondant.
- ♦ L'usage des installations sanitaires semble complètement libre au sein des deux usines.
- ♦ Un seul répondant au sein des deux usines a mentionné avoir reçu une formation concernant le plan d'évacuation de l'usine en cas d'urgence. Une grande quantité de répondants connaissant le plan d'évacuation, mais le quart de ceux-ci ont déclaré ne pas le connaître.
- ♦ Rien ne porte à croire que l'accès aux services de l'IGSS soit limité par la direction des entreprises.
- ♦ Certains répondants ont rapporté que leur salaire a été coupé du temps utilisé pour avoir recours aux services de l'IGSS, ou qu'ils ont du rembourser celui-ci.

Tableau 3.10 Données relatives à la sécurité et l'hygiène au travail

	Usine 1		Usine 2	
	Oui	Non	Oui	Non
Travailleur connaît le plan d'évacuation de l'entreprise en cas d'urgence?	16	4	15	5

Peut utiliser les installations sanitaires en cas de besoin?	20	0	20	0
--------------------------------------------------------------	----	---	----	---

Données communes aux deux usines

Les $\frac{3}{4}$ des répondants au sein des deux usines connaissent le plan d'évacuation de l'usine. Seul un répondant de l'usine I a cependant mentionné avoir reçu une formation quant aux mesures prévues en cas d'urgence, deux ayant déclaré avoir reçu une formation visant l'offre de premiers soins de l'usine II. Tous les répondants ont déclaré pouvoir utiliser les installations sanitaires en cas de besoin

Tableau 3.11 Données relatives à la perception de la santé au travail

	Usine 1			Usine 2		
	Oui	Non		Oui	Non	Ca dépend
Considère avoir une bonne santé pour travailler?	19	0		15	4	1
	(n=19)					
Problème de santé le plus important lié à l'entreprise	Rhume et grippe	Nil	Intolérance à la poussière	Rhume et grippe	Nil	Divers
	5	11	1	6	6	Allergies aux tissus Propreté des installations sanitaires, Maux de tête, Maux de dos, Évanouissements
	(n=17)			(n=12)		

Usine I

La majorité des répondants de cette usine considère avoir une bonne santé pour travailler, le problème de santé le plus souvent mentionné étant la grippe, une seule réponse concernant des difficultés à respirer étant donné la poussière que génèrent les fibres du tissu.

Usine II

Près des $\frac{3}{4}$ des répondants de cette usine se pense également en bonne santé pour travailler, le problème le plus souvent mentionné étant là aussi la grippe, au moins un répondant ayant mentionné chacun des problèmes de santé suivants : allergies aux

tissus, installations sanitaires sales, maux de tête dus à la chaleur, maux de dos lorsque beaucoup de travail, évanouissements chez les femmes.

Tableau 3.12 Données relatives à l'évaluation du milieu de travail

	Usine 1			Usine 2		
	Bien	Régulier	Mauvais	Bien	Régulier	Mauvais
Évaluation milieu physique	17	3	0	12	8	0
Illumination	20	0	0	19	1	0
Température (Chaleur)	9	9	2	13	4	3
Bruit	18	2	0	17	3	0
Autres						1 (poussière)

Usine 1

Les données concernant l'appréciation du milieu physique révèlent qu'en général celui-ci est considéré "bien" par l'ensemble des répondants, quelques-uns le qualifiant de "régulier". La chaleur et la température sont les facteurs qui se méritent une évaluation moins favorable par les répondants, bien que seuls quelques-uns qualifient le milieu de "mauvais" à cet égard.

Usine II

L'appréciation globale des lieux ambiants est moins favorable au sein de cette usine, un nombre plus grand de répondants considérant que les lieux sont tout au plus "réguliers". La température des locaux se mérite la côte "mauvaise" de trois répondants et la poussière que génère les tissus celle d'une personne.

Tableau 3.13 Données relatives à l'accès aux services santé et sécurité sociale

Travailleur a son carnet de l'IGSS	Usine 1			Usine 2		
	Oui	Non		Oui	Non	
	17	3		10	10	
Permission d'utiliser les services de l'IGSS depuis qu'il travaille ici?	Oui	Non	Cela dépend	Oui	Non	Cela dépend
	13 (n=18)	5	0	7 (n=9)	2	0

Salaire réduit pour aller à l'IGSS	3	9	0	1	5	0
	(n=12)			(n=6)		

Usine I

La majorité des répondants de cette usine déclare posséder leur carnet de l'IGSS. Plusieurs répondants ont eu la permission de se rendre aux bureaux de l'IGSS. Parmi ceux-ci trois ont déclaré que leur salaire avait été coupé au moment de ce faire ou avoir dû rembourser le temps utilisé pour ce faire.

Usine II

La moitié des répondants de Usine II déclarent ne pas posséder leur carnet de l'IGSS. On compte par ailleurs plus de la moitié de réponses non valables à la question portant sur la permission d'aller à l'IGSS. Parmi les 7 répondants qui ont déclaré avoir eu cette permission, un seul répondant a déclaré que son salaire a été coupé pour cette période.

Connaissance par les travailleurs des normes du travail et recours qui s'appliquent sur les lieux de travail

Faits saillants

- ◆ Le contenu des codes de conduite est au mieux connu "un peu", tout au plus par 1/3 des répondants d'une des usines et par 1/4 des répondants de l'autre usine. La moitié sinon les 3/4 des autres répondants ne les connaissent pas du tout. Tous les répondants de l'usine I qui connaissent le code ont remarqué des changements depuis qu'il a été implanté.
- ◆ Un peu plus de la moitié des répondants connaissent « un peu » les lois du travail, la plupart des autres répondants les connaissant « pas du tout ».
- ◆ Des processus pour recevoir les plaintes, qui peuvent servir selon la plupart des répondants, sont en place au sein des deux usines.

Tableau 3.14 Données relatives à la connaissances des différentes règles de travail

	Connaissance des lois du travail				Connaissances du code de conduite				Connaissance du règlement interne de l'entreprise			
	Pas tout	du	Un peu	Bien	Pas tout	du	Un peu	Bien	Pas tout	du	Un peu	Bien
Usine 1	8		11	1	11		8	1	9		9	2
Usine 2	8		11	1	15		4	1	6		10	4

	A connu le code de conduite par :			A remarqué changement depuis l'implantation du code			A déjà reçu des formations au sein de l'entreprise		
	Lecture d'un document	Affiche sur le mur	Formation	Oui	Non		Oui	Non	
Usine 1	3	5	1 (n=9)	8	1 (n=9)		8	11	n=19
Usine 2	1	3	1 (n=5)	0	2 (n=2)		3	17	

- Les données sont soit identiques, soit fort comparables d'une entreprise à l'autre.
- Si on traite d'une façon globale les réponses des répondants face aux trois types de règles, on constate qu'aucun répondant n'a déclaré connaître "bien" les trois types de règles, sept répondants ont déclaré les connaître "un peu" et huit répondants ont déclaré les connaître "pas du tout".
- Le règlement interne de l'entreprise demeure peu connu, la grande majorité des répondants le connaissant « pas du tout » ou « un peu ».
- Les lois nationales du travail sont connues « un peu » par un peu plus de la moitié des répondants.
- Les codes de conduite sont connus « pas du tout » par plus de la moitié des répondants dans le cas de l'usine 1 et par $\frac{3}{4}$ des répondants dans l'autre.
- Les répondants qui déclarent connaître "bien" les lois du travail ou le code de conduite sont dans les deux cas des hommes dont l'un travaille depuis 9 ans au sein de Usine 1. Par contre ce sont surtout des femmes qui connaissent "un peu" les lois du travail, soit 8/11 au sein de chacune des usines.
- Un seul répondant au sein de chaque usine déclare avoir été formé au sujet du code de conduite. La liste des contenus de formation reçus mentionnés par les répondants n'inclut aucune des règles de travail.

- Le quart ou moins des répondants a connu le code en le voyant affiché sur le mur de l'usine.

Usine I

Huit répondants ont remarqué des changements depuis la mise en oeuvre du code de conduite. Les changements remarqués par les répondants de l'usine I depuis l'implantation du code ont trait : i) aux conditions en général qui se sont améliorées (3 réponses); ii) à une approche de gestion des ressources humaines plus respectueuse des personnes (3 réponses); iii) à une rémunération plus élevée (2 réponses); iv) aux conditions liées à la santé et à la sécurité qui sont meilleures (1 réponse); v) à plus de respect envers les femmes (1 réponse).

Usine II

Au sein de cette usine la plupart des répondants ne connaissent pas l'existence du code de conduite. Parmi ceux qui le connaissent et qui ont répondu à la question concernant les changements survenus depuis la mise en oeuvre du code, tous mentionnent que « *tout est resté comme avant* » (4 réponses).

Tableau 3.15 Données relatives à la compréhension du mode de calcul du salaire

Compréhension du mode de calcul du salaire	Oui	Non
Usine 1	12	8
Usine 2	5	15
S'est fait expliquer le mode de calcul	Oui	Non
Usine 1	13	4
	(n=17)	
Usine 2	7	5
	(n=12)	

Usine I

La quasi majorité des répondants ont déclaré qu'on leur avait déjà expliqué comment est calculé leur salaire. Douze répondants affirment ainsi comprendre comment est calculé leur salaire. Parmi ces répondants quatre ont cependant mentionné ne pas savoir à quel taux est rémunéré le temps extra effectué (tout en ayant déclaré faire du travail en temps supplémentaire régulièrement ou de temps en temps) alors qu'un

autre a indiqué que le temps extra est payé à un salaire moindre que le salaire régulier. On peut donc supposer que sept travailleurs de Usine I tout au plus comprennent comment est calculé leur salaire.

Usine II

Cinq répondants ont déclaré comprendre comment est calculé leur salaire au sein de cette usine, dont un ne sachant pas comment est payé le temps supplémentaire. Au moins sept répondants ont par ailleurs mentionné s'être fait expliquer leur salaire.

Tableau 3.16 Données relatives au processus de dépôt des plaintes et son efficacité

	Usine 1	Usine 2
Y a-t-il un processus pour déposer des plaintes en cas de problème?	Oui : 17 réponses Non : 3 réponses	Oui : 15 réponses Non : 5 réponses
Ce processus peut-il servir à quelque chose?	Oui : 13 réponses Non : 0 Cela dépend du superviseur : 3 réponses Ne sait pas : 1 réponse (n=17)	Oui : 13 réponses Non : 0 Cela dépend du superviseur : 1 réponse Ne sait pas : 1 réponse (n=15)

Un processus visant le dépôt de plainte serait en place au sein des deux usines selon la majorité des répondants, la plupart de ceux-ci considérant que le processus peut servir à quelque chose en cas de problèmes, quelques répondants ayant cependant indiqué que l'efficacité du processus dépend du superviseur qui reçoit la plainte.

ASPECTS RELATIFS AU RESPECT DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

Discrimination

Faits saillants

♦ Bien qu'il ne semble pas s'agir d'une pratique systématique, des questions liées à un état éventuel de grossesse ont été posées dans certains cas au cours du processus d'embauche.

- ♦ Les femmes enceintes ou qui allaitent semblent en général bénéficier de leurs droits : congé de maternité payé et période pour allaiter.
- ♦ Au sein d'une des deux usines visitées plusieurs répondants considèrent que les postes de superviseur sont réservés aux hommes.

**Tableau 3.17 Données relatives à la discrimination
À l'embauche**

	Usine 1			Usine 2		
	Nombre réponses	de	Questions liées à la grossesse	Nombre réponses	de	Questions liées à la grossesse
Formulaire à remplir	20		0	20		0
Entrevue	6		1 cas	10		1 cas
Examen médical	3		0	2		0
Autres	0		1 cas*			

* Question posée en début d'emploi au moment d'entrer dans l'usine

Lors des promotions

	Usine 1			Usine 2		
	Oui	Non	Cela dépend	Oui	Non	Cela dépend
Est-ce que les postes de superviseurs sont réservés aux hommes?	1	19		8	12	
Est-ce que les femmes gagnent le même salaire que les hommes pour de mêmes tâches?	6	2	11	18	1	1
	(n=19)					

Usine 1

- Tous les répondants ont rempli un formulaire pour avoir accès à leur emploi. Le tiers a également fait une entrevue et 3/20 ont déclaré avoir subi un examen médical. Parmi les six répondants qui ont déclaré qu'une entrevue a précédé leur embauche, quatre étaient des femmes.
- Une seule femme ayant soutenu une entrevue a déclaré s'être fait poser des questions concernant un éventuel état de grossesse au moment de celle-ci. Une autre répondante a mentionné s'être fait poser des questions à ce sujet en début d'emploi au moment d'entrer dans l'usine.
- Selon les répondants les postes de supervision ne sont pas réservés aux hommes au sein de cette usine. Les facteurs déterminants le salaire sont associés à l'ancienneté, à l'expérience et à la performance par 11 répondants.

Usine II

- Tous les répondants de cette usine ont également rempli un formulaire, la moitié ayant fait une entrevue et deux ayant subi un examen médical. Quatre des dix personnes ayant fait des entrevues étaient des femmes, seule une d'entre elles s'est fait poser des questions liées à un éventuel état de grossesse.

- Il existe vraisemblablement une perception selon laquelle les postes de supervision sont réservés aux hommes au sein de cette usine, au moins huit répondants dont deux hommes ayant déclaré qu'il en est ainsi. Par contre les femmes gagneraient le même salaire que les hommes pour des tâches équivalentes, une répondante ayant déclaré que les incitatifs sont plus élevés dans le cas des hommes.

Tableau 3.18 Données relatives à l'accès aux bénéfices en cas de grossesse
(Seules les personnes ayant connu des femmes qui ont été enceintes ont été interrogées pour la question subséquente)

	Usine 1			
	Congé de maternité payé	Durée du congé de maternité	Salaire égal ou moins lors congé de maternité	Permission d'allaiter (Oui ou non) Durée
A été enceinte en cours d'emploi = 1 répondante				
Connaît directement une personne qui a été enceinte = 11 répondants	Oui = 11	3 mois = 8 Ne sait pas ou réponse non valable = 3 (n=11)	Égal = 8 Ne sait pas ou réponse non valable = 3 (n=11)	Oui = 8 Réponse non valable = 3 (n=11)
	Usine 2			
A été enceinte en cours d'emploi = aucun				
Connaît directement une personne qui a été enceinte = 15 répondants	Oui = 13 Ne sait pas ou réponse non valable = 2	3 mois = 7 Moins de 3 mois = 4 Ne sait pas ou réponse non valable = 2 (n=13)	Égal = 8 Dépend de l'IGSS = 2 Ne sait pas ou réponse non valable = 3 (n=13)	Oui = 10 Non = 2 Réponse non valable = 1 (n=13)

Usine 1

La répondante ayant été enceinte depuis son entrée en poste au sein de cette usine a déclaré avoir bénéficié de tous les bénéfices prévus par la loi. Tous les répondants ayant connu une femme enceinte à l'emploi de cette usine ont déclaré que les bénéfices prévus par la loi y sont accordés.

Usine 2

15 répondants ont déclaré avoir connu quelqu'un qui a été enceinte au sein de cette usine. Ils ont dans l'ensemble confirmé l'existence d'un congé de maternité. Les répondants qui connaissaient cette information ont déclaré que le congé est payé à 100% du salaire et que le temps prévu par la loi pour allaiter est alloué. Le fait que quelques répondants aient émis des doutes quand à la durée du congé de maternité ou aux montants versés au cours de cette période peut être associé à une méconnaissance des lois, la plupart des répondantes de cette usine étant célibataires et sans enfant.

Données communes aux deux usines

Tel qu'on peut le constater au cadre présentant les données concernant les cas de congédiements (p. 170), une ou deux répondantes au sein de chaque usine a mentionné la grossesse comme cause de congédiement, tout en précisant que ceci survenait rarement. Une répondante de l'Usine II a rapporté des touchers irrespectueux et une répondante au sein de l'Usine I a fait mention de fouilles irrespectueuses. Faute de temps ces déclarations n'ont pu être explorées plus à fond, mais elles attirent notre attention, de plus amples explorations étant cependant nécessaires à leur interprétation.

Travail des enfants

Tableau 3.19 Données relatives au travail des enfants

	Usine 1		Usine 2		Si oui, mêmes tâches de travail?		Si oui, même horaire?	
	Oui	Non	Oui	Non				
Est-ce que des enfants de moins de 14 ans travaillent ici?	0	20	1	19	1		1	

Tous les répondants sauf un ont déclaré qu'il n'y a pas d'enfants de moins de 14 ans qui travaillent au sein de ces usines.

Travail forcé

Faits saillants

♦ Au moins le quart des répondants ont déclaré ne pas avoir le choix de faire du travail en temps supplémentaire lorsque cela est demandé. Des cas de congédiements pour refus de collaborer au temps supplémentaire ont également été déclarés par quelques répondants.

Tableau 3.20 Données relatives au travail forcé
Païement de la période de probation

	Usine 1		Usine 2	
Durée de la période de probation		Salaire égal ou moindre		Salaire égal ou moindre
5 jours ou moins	1 cas	Ne sait pas	2 cas	Égal = 1 cas Moindre = 1 cas
6 à 10 jours	1 cas	Égal		
11 à 30 jours	1 cas	Moindre		
30 jours et plus	2 cas	1 = Égal 1 = Moindre		
Aucune période de probation	15		18	

Caractère volontaire des heures supplémentaires

Usine 1

Répondant fait des heures supplémentaires		Caractère volontaire des heures supplémentaires		
Oui	Non	Peut refuser	Ne peut refuser	Cela dépend
16	4	11 (n=17))	5	1*
* Cela dépend des résultats obtenus en cours de journée				

Usine 11

20	0	9 (n=18)	5	4
----	---	-------------	---	---

Usine 1

Quelques répondants de cette usine ont déclaré avoir fait une période de probation, dans deux des cas cette période étant d'une durée de plus de 30 jours. Les réponses quant au salaire reçu pour cette période varient, la moitié des répondants ayant mentionné avoir reçu un salaire moindre au salaire régulier, l'autre moitié ayant déclaré un salaire égal au salaire régulier.

Usine 2

Au sein de cette usine les deux répondants qui ont fait une période de probation sont coupeurs. Cette période a été de moins de 5 jours, ici encore un des deux répondants concernés a mentionné avoir reçu un salaire moindre que le salaire régulier pour cette période.

Données communes aux deux usines

Plus de $\frac{1}{4}$ des répondants ont déclaré ne pas avoir le choix de faire du temps supplémentaire lorsque cela est demandé, un certain nombre de répondants au sein des deux usines ayant signalé des cas de congédiements pour cause de non collaboration au travail supplémentaire (voir le cadre concernant les cas de congédiements à la page table 178).

Liberté d'association

Faits saillants

♦ La possibilité que des tentatives d'organisation syndicale aient été réprimées au sein des usines visitées ne peut être éliminée, des cas de congédiement pour la défense des droits des travailleurs ayant été mentionnés par près du quart des répondants au sein de chacune des usines. Ces affirmations devraient cependant être investiguées puisque les faits qui y sont liés n'ont pu être explorés.

♦ Les organisations sportives, sociales ou de santé sont celles qu'on rencontre le plus souvent, mais dans une usine seulement.

Tableau 3.21 Données relatives à la liberté d'association
Formes d'organisation qui existent au sein de l'usine

	Usine 1	Usine 2
Cas où des formes d'organisation ont été prohibées	0	2 (1 rarement, 1 temps en temps)
Formes d'organisation au sein de l'usine		
Sportif	12	0
Groupe récréatif	13	0
Comité de santé	15	2
Groupe de solidarité organisé par l'employeur	0	0
Comité social	5	1
Organisation de type syndical	2	0
Coopérative d'épargne	1	3

Cas de congédiements liés au droit d'association

	Usine I	Usine 2
Nombre de répondant ayant connu des personnes qui ont été congédiées ou qui ont démissionné?	13	18
Raisons du congédiement ou de la démission	Usine I	Usine II
Pour un type d'organisation promu par le travailleur	2* 1 = rarement 1 = de temps en temps	2** 1 = rarement 1 = de temps en temps
Pour avoir défendu ses droits ou ceux d'un compagnon de travail	4	5

* "Il y a 4 ans, un groupe voulait s'organiser, ils ont tous été congédiés".

** "Des groupes s'organisent et font la grève lorsqu'ils ne sont pas payés. On congédie ces gens là".

Usine I

Aucun répondant n'a déclaré avoir eu connaissance de situations où des formes d'organisation au sein de l'usine ont été prohibées. Plusieurs types d'organisation existeraient au sein de l'usine, y compris l'organisation syndicale selon deux répondants, seul le groupe de solidarité n'ayant retenu l'attention d'aucun répondant. Deux répondants ont déclaré avoir eu connaissance de cas de congédiement lié à un type d'organisation promu par un travailleur, un de ces cas remontant à plus de 4 ans. Avec plus de temps ces répondants auraient été interrogés plus à fond par l'interviewer.

Usine II

Deux répondants ont déclaré avoir eu connaissance de cas où des types d'organisation auraient été interdits. On compte peu d'organisation au sein de cette usine, mis à part une coopérative d'épargne. Ici encore deux répondants ont déclaré que des personnes ont été congédiées après avoir promu une forme d'organisation des travailleurs au sein de l'usine. Ici également il aurait été nécessaire de clarifier ces allégations.

AVANTAGES À TRAVAILLER AU SEIN DE CETTE ENTREPRISE

Tableau 3.22 Données relatives à la comparaison avec emplois antérieurs

	Autre emploi avant celui-ci		Si oui, l'emploi actuel coté salaire, est			L'emploi actuel, coté conditions de travail, est		
	Oui	Non	Moins bon	Égal	Meilleur	Moins bon	Égal	Meilleur
Usine 1	12 (n=18)	6	1 (n=12)	1	10	3 (n=12)	1	8
Usine 2	10	10	1 (n=10)	2	7	3 (n=10)	4	3

Usine I

Dix de douze répondants ayant déjà travaillé avant d'occuper l'emploi au sein de cette usine considèrent que leur emploi actuel leur procure un meilleur salaire que le précédent, huit que les conditions de travail sont meilleures qu'auparavant. Les autres avantages liés au travail dans cette entreprise sont i) le fait d'avoir pu apprendre quelque chose de nouveau (manœuvre de la machine, mentionné par trois répondants); ii) l'horaire de travail, qui permet de sortir tôt si on travaille bien, mentionné par deux répondants; iii) le fait de se sentir productif et de contribuer à quelque chose; de réaliser un emploi qui donne satisfaction et de faire partie d'un groupe, mentionnés par un répondant chacun. Les inconvénients liés à l'emploi dans cette usine sont : i) la sécurité lorsqu'on sort tard de l'usine; ii) la monotonie du travail.

Usine II

Sept de dix répondants ayant déjà travaillé avant d'occuper l'emploi au sein de cet usine ont déclaré que le salaire est meilleur que les salaires précédents, les réponses se distribuant à peu près également entre les répondants qui considèrent que les conditions sont moins bonnes, meilleures ou égales qu'avant. Les autres avantages mentionnés sont : i) l'horaire favorable, soit le congé de 2 jours et le fait de terminer tôt, mentionné par trois répondants; ii) la ponctualité des versements et la stabilité des revenus mentionné par deux répondants; iii) la possibilité d'apprendre à utiliser une machine; le fait que le travail est plus facile que le travail d'agriculture, physiquement et coté horaire, mentionné par un répondant chacun. Les inconvénients associés par

les répondants à l'emploi dans cette usine sont : i) le salaire qui est trop bas pour les besoins et ii) la pression.

1.2 Données comparées aux codes de conduite étudiées

Au sein de cette partie nous touchons le coeur de notre recherche en associant les données recueillies pour chacune des dix pratiques de travail documentées aux normes promues par les deux codes de conduite étudiés.

Notons qu'au moment de procéder à cet exercice nous avons confirmé à notre tour le caractère peu opérationnel des codes de conduite ainsi que la confusion que peut générer le caractère « auto défini » des normes que comportent ces codes. La source première de confusion en ce qui concerne les codes de VESTEX et du WRAP provient des différentes définitions de concept que comportent leurs documents de référence (le libellé du code et le manuel d'accompagnement). Dans le cas de VESTEX par exemple, la portée du manuel est beaucoup plus ample que celle du libellé. Certaines normes sont par ailleurs définies d'une façon telle qu'elles recouvrent des champs généralement associés à d'autres normes. Dans le cas des deux codes la protection exacte que représente une norme est parfois difficile à identifier. En effet, le libellé précise certains aspects, le manuel en définit d'autres et c'est la révision des questions qui seront éventuellement posées lors des audits qui permettra de saisir les intentions réelles du promoteur du code. Enfin, il nous a semblé ardu de saisir exactement les intentions des promoteurs du code du WRAP en ce qui concerne les prescriptions liées au respect des lois et règlements nationaux du travail.

Afin de permettre à nos lecteurs de s'y retrouver, nous avons élaboré et placé à l'Annexe 3 un tableau comparatif dévoilant l'analyse que nous faisons des protections effectivement offertes par les codes étudiés et par les lois nationales du travail du Guatemala, en fonction de chacune des pratiques de travail documentées.

Ci-après nous présentons, également sous forme de tableau, le contenu de chacun des codes étudiés, comparé aux données recueillies sur les lieux de travail. Le niveau d'application de chacune des normes a été qualifié, selon le mode d'interprétation suivant :

- RESPECTÉ lorsqu'il nous est apparu que les témoignages d'une majorité de répondants coïncidaient, un ou deux témoignages contraires ne pouvant permettre de douter raisonnablement du respect du lieu de travail envers la norme prescrite;
- DOUTEUX lorsque certains témoignages permettaient de douter que la norme soit appliquée, sans qu'il puisse être établi formellement que la norme n'est pas respectée;
- NON RESPECTÉ lorsqu'un certain nombre de témoignages coïncidaient, permettant de conclure qu'une norme n'était pas appliquée d'une façon uniforme au sein du lieu de travail.

Le code du WRAP

Le « *Guide destiné aux installations de production* » (ci après *Guide*) du WRAP précise que la lecture de deux documents de base est nécessaire pour comprendre les principes de ce programme de certification : le libellé du code et le guide en question. Nous avons constaté que le *Guide* permet de préparer les lieux de travail en vue des audits, en complétant le sens que le libellé du code donne à quelques normes. Il est donc effectivement nécessaire de consulter le *Guide* autant que le libellé pour saisir la protection offerte par le WRAP.

Le code du WRAP identifie 9 principes de travail, le premier de ceux-ci étant « le respect des lois et règlements nationaux du travail ». Ceci étant spécifié, comment interpréter cette rubrique face aux huit autres principes promus? Doit-on comprendre que les prescriptions liées à ces huit principes ne s'appliquent que si elles sont plus favorables que les lois nationales? Le promoteur du code a-t-il voulu préciser que ce sont les aspects de la loi qui sont liés à ces huit principes qui doivent être respectés d'une façon prioritaire? Accorde-t-il une importance aux aspects des lois et règlements

qui ne sont mentionnés ni au libellé du code, ni au *Guide*? Le *Guide* ne procure pas une réponse exacte à ces questions, mais il permet d'identifier les orientations suivantes:

- Le *Guide* précise que le programme de certification du WRAP vérifiera si les lieux de travail mettent à jour la liste des lois et règlements locaux qui s'appliquent à leur établissement. On ne précise pas cependant si les lieux de travail seront le cas échéant évalués sur la base du code national du travail, ou de la protection telle que définie au libellé et au *Guide* du code;
- En ce qui concerne la rémunération et la durée du temps de travail, le guide précise que le programme du WRAP s'attend à ce que les pratiques définies par le droit au niveau local soit respectées. Le salaire minimum requis au sein des installations doit donc être précisé ainsi que les limites établies par la loi en ce qui concerne la durée de la journée et de la semaine de travail. Le guide demande également de préciser comment sont calculées les heures supplémentaires réalisées et à quel taux elles sont payées, sans qu'il soit explicitement exigé qu'elles soient rémunérées comme le prévoit la loi ou à 1.5 le taux régulier, comme cela est précisé au sein d'autres codes de conduite;
- En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, le *Guide* interroge le respect effectif des lois et règlements nationaux du travail et s'enquiert des résultats des inspections gouvernementales à cet effet. Le *Guide* fournit également une liste détaillée et explicite des aspects de la santé et sécurité au travail qui doivent impérativement être assurés et qui seront contrôlés lors des audits;
- En ce qui concerne les autres normes (discrimination, harcèlement, liberté d'association, travail forcé) le *Guide* ne réfère pas aux lois nationales, mais bien au sens qui leur est donné par le libellé du code. Dans ces cas, si les lois nationales offrent une protection supérieure à celle qui est précisée au code, il

nous apparaît difficile d'évaluer quel niveau d'application exact évalueront les auditeurs le moment venu⁸⁷.

- En ce qui concerne le travail des enfants, le libellé du code précise que c'est le travail des enfants de moins de 14 qui est interdit, précisant dans ce cas que les lois nationales prévalent si l'interdiction y touche des enfants de plus de 14 ans.

Nous constatons ainsi que le libellé du code donne le ton exact face à la préséance ou non des lois nationales du travail, sauf en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail⁸⁸. Nous avons donc qualifié le niveau d'application des normes sur les lieux de travail en fonction du libellé du code. En ce qui concerne la santé et sécurité au travail, nous avons vérifié l'application des quatre pratiques de travail spécifiées à la page 165 de notre document et non de l'ensemble des aspects que comporte cette rubrique.

⁸⁷ Dans le cas du Guatemala, le droit du travail défini au niveau national constitue un minimum de garantie sociale et de protection auxquelles ne peut renoncer un travailleur (Décret 330). En théorie, les normes définies par les lois nationales du travail sont donc celles qui prévalent sur les normes promues par un code de conduite, à moins que celles-ci offrent une protection supérieure aux lois nationales. En pratique cependant, et notamment au sein de pays où l'administration des règles du travail est défaillante, il semble inévitable que les gestionnaires des lieux de travail accorderont priorité aux normes qui ont le plus de chances d'être contrôlées.

⁸⁸ Dans le cas de la santé et la sécurité au travail, le guide se veut très détaillé, laissant entendre qu'à la fois les lois nationales et les orientations fixées au guide seront contrôlées.

TABLEAU 3.23 Données comparés au contenu du code du WRAP	
NORMES APPARAISSANT AU LIBELLÉ DU CODE	RÉSULTATS DE RECHERCHE
Le respect des lois et règlements nationaux du travail	Ces résultats sont présentés d'une façon détaillée à la page 212.
ASPECTS RELATIFS AU TRAVAIL DÉCENT	
Interdiction de harcèlement ou abus sexuels Un environnement de travail exempt de harcèlement, abus ou punitions corporelles de toutes formes.	DOUTEUX 1 cas de fouille irrespectueuse rapporté au sein de l'Usine I. 1 cas de toucher irrespectueux rapporté au sein de l'Usine II.
Compensations et bénéfices Le paiement du salaire et compensations minimums prévus par les Lois Nationales est la rémunération minimale, salaires, bénéfices et autres indemnités inclus. Le <i>Manuel</i> questionne la façon dont sont calculées les heures supplémentaires et le taux auquel elles sont rémunérées.	RESPECTÉ En général au sein des deux usines les personnes interrogées reçoivent des revenus par quinzaine qui sont équivalents ou très légèrement supérieurs au salaire minimum national. Les bénéfices prévus par la loi sont payés au sein des deux usines. DOUTEUX Les revenus déclarés par un travailleur de l'Usine I et quatre travailleurs de l'Usine II sont inférieurs au salaire minimum. La révision des registres et plus ample investigation seraient requis pour prendre en compte des déclarations. NON RESPECTÉ La plupart des personnes interrogées ont déclaré faire des heures supplémentaires sur une base régulière ou occasionnelle. Seul le quart de ces personnes a déclaré être payé 1.5 fois le salaire régulier pour les heures supplémentaires effectuées.

<p>Heures de travail</p> <p>Le respect des heures de travail quotidiennes et hebdomadaires, sans excéder les limitations prévues par les Lois nationales à cet effet, procurant au moins une journée de congé pour chaque période de sept jours, sauf ce qui est requis pour faire face à d'urgents besoins d'affaires.</p>	<p>RESPECTÉ</p> <p>Les travailleurs bénéficient de 2 jours de repos par semaine.</p> <p>La journée régulière de travail excède 8 heures par jour au sein des deux usines (10,5 heures par jour au sein de l'Usine I et 9,5 heures par jour au sein de l'Usine 2), sans excéder au sein de l'Usine II le maximum défini pour la journée ordinaire et extraordinaire, 12 heures par jour.</p> <p>NON RESPECTÉ</p> <p>Dans l'Usine I, au moins le quart des répondants a déclaré un horaire ordinaire de 10,5 heures par jour, auquel s'ajouteraient sur une base régulière au moins deux heures de temps supplémentaire à chaque jour. La journée de travail semble donc régulièrement excéder le nombre maximum d'heures que peut compter la journée ordinaire et extraordinaire de travail: 12 heures de travail par jour et/ou le nombre d'heures maximum que peut comporter le semaine de travail : 48 heures.</p>
<p>Santé et sécurité</p> <p>L'offre d'environnements de travail sécuritaires et salubres.</p>	<p>RESPECTE</p> <p>La majorité des personnes consultées considèrent que le milieu physique de l'entreprise est "bien" ou "régulier".</p> <p>Au sein de l'Usine I aucun problème de santé lié à l'entreprise n'est souligné par les répondants. Selon les travailleurs interrogés la liberté de circuler n'est pas restreinte, notamment pour utiliser les installations sanitaires.</p> <p>DOUTEUX</p> <p>Au sein de l'Usine II au moins un répondant a mentionné un milieu physique "mauvais" dû à la</p>

	<p>poussière, des maux de tête, des allergies aux tissus, évanouissements ayant été constaté respectivement par un répondant.</p> <p>NON RESPECTÉ</p> <p>Le plan d'évacuation des usines n'est pas connu de tous les répondants.</p>
ASPECTS RELATIFS AU RESPECT DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL	
<p>Interdiction de discrimination</p> <p>Les employés sont embauchés, payés, promus et remerciés en fonction de leur habileté à réaliser un emploi, plutôt qu'en raison de caractéristiques personnelles.</p> <p>Le <i>Manuel</i> questionne l'existence d'orientations claires interdisant le recours à des preuves de grossesse obligatoire lors de l'embauche.</p>	<p>RESPECTÉ</p> <p>Au sein de l'Usine I il ne semble y avoir aucune discrimination fondée sur le sexe au moment d'octroyer les postes de supervision.</p> <p>NON RESPECTÉ</p> <p>Certaines des femmes interrogées ont affirmé s'être fait poser des questions liées à un éventuel état de grossesse lors des entrevues d'embauche ou au moment d'entrer en poste.</p> <p>Au sein de l'Usine II plusieurs des personnes interrogées considèrent que les postes de supervision sont réservés aux hommes.</p>
<p>Interdiction du travail des enfants</p> <p>Soit des enfants âgés de moins de 14 ans, ou moins âgés que ce que prévoient les lois nationales, ou en âge d'aller à l'école selon les lois nationales, l'âge le plus élevé prévalant.</p>	<p>RESPECTÉ</p> <p>Aucune trace de travail des enfants</p>

<p>Interdiction du travail Forcé</p> <p>Travail involontaire ou forcé tel qu'en période d'apprentissage, travail non rémunéré ou autres.</p>	<p>RESPECTÉ</p> <p>Aucune trace de travail involontaire ou forcé ou non rémunéré.</p>
<p>Liberté d'association et de négociation collective</p> <p>La reconnaissance et le respect des employés dans l'exercice de leurs droits légitimes d'association et de négociation collective.</p> <p>Le <i>Manuel</i> précise que les procédures et pratiques permettant à ces droits de se manifester doivent aussi être respectées.</p>	<p>DOUTEUX</p> <p>La défense de ses droits ou de ceux d'un compagnon de travail est parfois associée au leadership syndical. Au sein des deux usines près du quart des personnes interrogées ont mentionné avoir eu connaissance de congédiements qu'ils ont associés à la défense par la personne congédiée de ses droits ou de ceux de ses compagnons de travail.</p> <p>Au moins deux personnes interrogées au sein de l'Usine II ont constaté des cas de congédiements liés à un type d'organisation qu'aurait promu la personne congédiée. Un de ces cas remonte cependant à 4 ans.</p>
<p>Critères de certification du WRAP selon le « Manuel d'auto évaluation et inspection destinés aux installations de production »</p>	<p>RÉSULTATS DE RECHERCHE</p>
<p>Connaissance et compréhension du contenu du code de conduite par les travailleurs.</p>	<p>NON RESPECTÉ</p> <p>Seuls 8 répondants de l'Usine I et 4 de l'Usine II ont déclaré connaître « un peu » le code de conduite en vigueur au sein de l'usine, la plupart déclarant le connaître « pas du tout ».</p>
<p>Existence d'un processus de dépôt des plaintes.</p>	<p>RESPECTÉ</p> <p>Un processus permettant de déposer des plaintes semble en place au sein des deux usines.</p> <p>DOUTEUX</p> <p>Le processus permettant de déposer les plaintes n'est pas connu par tous les répondants.</p> <p>Selon trois répondants de l'Usine I le processus de dépôt de plaintes semble reposer sur le bon vouloir du superviseur qui reçoit la plainte.</p>

Le code de VESTEX

Le code de VESTEX est destiné à préparer les lieux de travail aux codes de conduite imposés par les clients. Le « *Manuel d'utilisation du code* » (ci après *Manuel*), en plus de définir les normes qui apparaissent au libellé, complète celui-ci, constituant un référent aussi important, sinon plus, que le libellé du code lui-même.

En ce qui concerne les pratiques de travail que nous avons documentées le code de VESTEX est donc presque conforme, en terme de protection offerte, aux lois nationales du travail. Il diffère cependant notablement de celles-ci sur le plan de la présentation des normes promues. Nous avons comparé ici nos résultats de recherche aux normes du travail telles qu'elles sont présentées dans le code de VESTEX.

TABLEAU 3.24 Données comparés au contenu du code de VESTEX		
NORMES APPARAISSANT AU LIBELLÉ DU CODE	ORIENTATIONS COMPLÉMENTAIRES DONNÉES PAR « LE MANUEL »	RÉSULTATS DE RECHERCHE
ASPECTS RELATIFS AU TRAVAIL DÉCENT		
Salaires et journées de travail. Les salaires et les journées de travail sont sujets au respect des lois du pays : - paiement du salaire minimum - paiement de tout travail en temps supplémentaire selon les conditions exprimées dans la loi.	Le manuel traite dans le détail divers aspects non abordés par le libellé : - prime de Noël - prime annuelle - paie de vacances - congés hebdomadaires - droits et bénéfices des femmes enceintes - obligations des employeurs en ce qui concerne les contrats de travail - le paiement et le suivi des heures réalisées en temps supplémentaires - les causes de congédiement et les procédures en cas de fin de contrat.	RESPECTÉ Accès au salaire minimum. Accès au contrat de travail et au bulletin de paye. Accès aux bénéfices prévus par la loi, sans retard notable. Accès à 2 jours de congé par semaine. Accès de la femme enceinte ou qui allaitent à ses droits et protection. NON RESPECTÉ Paiement des heures supplémentaires au taux requis. Caractère volontaire des heures supplémentaires. Durée de la semaine de travail excède la limite hebdomadaire fixée à 48 heures.

<p>- le travail en temps supplémentaire doit être volontaire.</p>		<p>Causes injustifiées de congédiement. Paiement des indemnités requises en cas de congédiement (Usine II)</p>
<p>Environnement de travail Un environnement sécuritaire doit être procuré aux travailleurs, dans le respect des lois concernant l'hygiène et la sécurité au travail.</p> <p>Nos associés doivent promouvoir une ambiance de respect mutuel.</p>		<p>RESPECTÉ Accès libre aux installations sanitaires. Accès libre aux services de l'IGSS. Accès au carnet de santé (Usine I) La majorité des personnes interrogées considèrent que les relations avec l'employeur sont « bonnes » ou « régulières ».</p> <p>DOUTEUX Réduction du salaire lors du recours à l'IGSS.</p> <p>NON RESPECTÉ Accès limité au carnet de santé (Usine II) Le plan d'évacuation des usines n'est pas connu de tous les travailleurs. La plupart des personnes interrogées déclarent ne pas avoir reçu de formation quant au plan d'évacuation. Pratiques abusives de travail.</p>
<p>Respect de l'intégrité physique et morale de la personne. Ce principe vise à prévenir le harcèlement sexuel.</p>		<p>DOUTEUX 1 cas de fouille irrespectueuse (Usine I). 1 cas de toucher irrespectueux (Usine II).</p>

ASPECTS RELATIFS AU RESPECT DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL		
<p>Discrimination</p> <p>Le plein respect de la dignité humaine est promu.</p> <p>L'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes sont recherchées.</p> <p>La discrimination en emploi fondée sur la race, la couleur, la religion ou l'opinion politique doit être évitée.</p>	<p>Malgré des références au sein du libellé à la dignité humaine et malgré certains extraits de la Convention 111 de l'OIT concernant le harcèlement au sein du manuel, celui-ci s'en tient à des précisions liées à la discrimination.</p>	<p>RESPECTÉ</p> <p>Au sein de l'Usine I il ne semble y avoir aucune discrimination fondée sur le sexe au moment d'octroyer les postes de supervision.</p> <p>NON RESPECTÉ</p> <p>Certaines des femmes interrogées ont affirmé s'être fait poser des questions liées à un éventuel état de grossesse lors des entrevues d'embauche ou au moment d'entrer au poste.</p> <p>Au sein de l'Usine II plusieurs des personnes interrogées considèrent que les postes de supervision sont réservés aux hommes.</p>
<p>Égalité</p> <p>À travail égal réalisé dans des conditions égales et avec la même efficacité, salaire égal.</p>	<p>En plus de référer aux articles de loi et aux articles pertinents de la constitution du pays, le manuel identifie les critères selon lesquels le salaire peut être déterminé.</p>	<p>RESPECTÉ</p> <p>Au sein des deux usines les femmes semblent gagner le même salaire que les hommes.</p>
<p>Travail des enfants</p> <p>Implique une reconnaissance stricte des conditions et restrictions imposées par la Constitution de la République et autres lois en vigueur au pays quant au travail des enfants.</p>	<p>Établit les conditions selon lesquelles les mineurs âgés de 14 à 16 ans peuvent travailler, les exceptions et autorisations requises pour permettre le travail de mineurs de moins de 14 ans, etc.</p>	<p>RESPECTÉ</p>

<p>Travail forcé</p> <p>L'interdiction de toutes les formes de travail forcé.</p>	<p>Le manuel définit le travail forcé comme tout travail ou service obtenu d'une personne suite à des menaces ou à l'application de pénalités. Ainsi, tout ce qui n'est pas convenu au contrat de travail, en terme de travail à réaliser et quant à la durée de la journée de travail, ne peut être imposé au travailleur. Le manuel réfère également à l'article 124 du CdT qui stipule qu'un travailleur ne peut se voir exiger de travailler plus de 12 heures par jour, sauf en cas d'exceptions qualifiées définies dans le règlement interne.</p> <p>Le manuel se base également sur la Convention 29 de l'OIT sur le travail forcé ou obligatoire pour prohiber les abus physiques et verbaux ainsi que le harcèlement envers les travailleurs.</p>	<p>NON RESPECTE</p> <p>Caractère volontaire des heures supplémentaires :</p> <p>Plusieurs répondants ont déclaré ne pas avoir le choix de faire des heures supplémentaires.</p> <p>Cas rapportés de congédiements pour refus de faire du travail en temps supplémentaire.</p> <p>Au sein de l'Usine I, l'horaire de travail dans le cas de certains travailleurs, temps supplémentaire inclus, excède le maximum de 12 heures de travail par jour autorisé par la loi nationale.</p> <p>Cas de pratiques abusives envers les travailleurs, dont les cris et insultes à l'Usine II.</p>
<p>Liberté d'association</p> <p>Il est reconnu que les travailleurs ont le droit d'appartenir aux associations de leur choix, ce droit étant basé sur des principes de démocratie et liberté.</p>	<p>Le manuel va beaucoup plus loin que le libellé du code, référant directement à l'interdiction faite aux employeurs de tenter d'empêcher les travailleurs de s'associer à un syndicat, ainsi qu'à plusieurs articles du code concernant l'ensemble des procédures liées aux syndicats, à la négociation collective, au droit de grève, etc. etc.</p>	<p>DOUTEUX</p> <p>Au sein des deux usines près du quart des personnes interrogées ont mentionné avoir eu connaissance de congédiements qu'ils ont associés à la défense par la personne congédiée de ses droits ou de ceux de ses compagnons de travail. Au moins deux personnes par usine ont déclaré des cas de congédiements liés à un type d'organisation qu'aurait promu la personne congédiée. Un de ces cas remonte cependant à 4 ans.</p>

1.3 Données comparées aux conditions et relations de travail considérées problématiques au sein de l'industrie

Notre revue de littérature concernant les conditions et relations de travail au sein de l'industrie Guatemala nous a permis d'identifier cinq aspects du travail qui peuvent être considérées problématiques au sein de cette industrie. À défaut d'autres sources d'informations nous considérons pour les fins de notre recherche que ces cinq aspects représentent certains des besoins prioritaires des travailleurs de l'industrie maquiladora du Guatemala. Nous comparons ici ces cinq aspects aux données recueillies au sein des deux usines visitées.

Tableau 3.25 Données comparées aux conditions et relations de travail considérées problématiques	
ASPECTS RELATIFS AU TRAVAIL DÉCENT	
Respect des obligations découlant de la relation de travail <ul style="list-style-type: none"> - Contrat de travail - Causes des congédiements - Paiement des indemnisations en cas de congédiement ou de démission - Enregistrement des travailleurs à l'IGSS 	<p>AMÉLIORÉ</p> <p>Les répondants disposent d'un contrat de travail qui inclut les mentions requises par la loi.</p> <p>La femme enceinte est protégée et a droit aux bénéfices prévu par la loi.</p> <p>Les indemnisations en cas de congédiement sont payées au sein de l'Usine I</p> <p>Au sein de l'usine I presque tous les répondants déclarant avoir leur carnet de l'IGSS, ce qui signifie qu'ils sont enregistrés.</p> <p>DOUTEUX</p> <p>Les indemnisations en cas de congédiement ne semblent pas être toujours versées ou l'être en partie seulement au sein de l'usine 2.</p> <p>La moitié des répondants de l'Usine II n'ont pas leur carnet de l'IGSS.</p>

	<p>PEU AMÉLIORÉ</p> <p>Des congédiements pour des causes injustifiées semblent toujours avoir lieu.</p>
<p>Rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paiement des heures supplémentaires à 1,5 fois le salaire régulier 	<p>AMÉLIORÉ</p> <p>Les deux Usines procurent un bulletin de paye qui comporte le nombre d'heures supplémentaires réalisées.</p> <p>NON AMÉLIORÉ</p> <p>Seul le quart des répondants a déclaré être payé 1.5 fois le salaire régulier pour les heures faites en temps supplémentaires.</p>
<p>Conditions de travail décentes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abus et mauvais traitements envers les travailleurs 	<p>PEU AMÉLIORÉ</p> <p>Plusieurs personnes interrogées ont mentionné que des travailleurs ont été congédiés ou incités à démissionner pour des causes injustifiées : la défense de leurs droits ou ceux de leur compagnons, le refus de faire du travail en temps supplémentaire.</p> <p>Des pressions de la part des superviseurs dans le but d'exaspérer les travailleurs ont été mentionnées par un grand nombre de répondants, la « privation de temps supplémentaire » comme mesure de représailles ayant été identifiée par près du quart des répondants, ce au sein de chacune des usines. Des cris et insultes pour augmenter la cadence de travail ont été notés au sein de l'usine II.</p> <p>Un répondant de l'Usine II a mentionné que des personnes avaient été congédiées pour avoir répondu ce qu'elles pensaient lors d'un audit.</p>
<p>Connaissance de la façon dont est calculé le salaire</p>	<p>AMÉLIORÉ</p> <p>Près du $\frac{3}{4}$ des répondants s'est fait expliquer comment est calculé le salaire au sein de l'Usine I.</p>

	<p>NON AMÉLIORÉ</p> <p>Seule une faible proportion des répondants d'une usine comme de l'autre comprennent réellement comment est calculé leur salaire.</p> <p>Seuls 7 répondants de l'Usine II déclarent s'être fait expliquer comment est calculé leur salaire.</p>
<p>ASPECTS RELATIFS AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL</p>	
<p>Discrimination</p> <ul style="list-style-type: none"> - discrimination fondée sur le statut reproducteur - accès limité aux services de l'IGSS (importance particulière pour les femmes enceintes) 	<p>AMÉLIORÉ</p> <p>Les femmes enceintes ou qui allaitent semblent bénéficier de leurs droits : congé de maternité payé et période quotidienne pour allaiter.</p> <p>L'accès aux services de l'IGSS est autorisé.</p> <p>DOUTEUX</p> <p>Le temps requis pour utiliser les services de l'IGSS est coupé ou doit être remis.</p> <p>Certaines des femmes interrogées ont déclaré des questions liées à un éventuel état de grossesse lors des entrevues d'embauche ou au moment d'entrer au poste.</p>
<p>Travail forcé</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caractère volontaire des heures supplémentaires 	<p>PEU AMÉLIORÉ</p> <p>Au moins le quart des répondants considèrent ne pas avoir le choix de faire des heures supplémentaires lorsque cela est demandé, alors que six répondants de l'Usine II et trois de l'Usine I ont déclaré que des personnes ont déjà été congédiées pour avoir refusé de faire des heures supplémentaires.</p>

2. Discussion

Nous discuterons ici dans un premier temps des résultats de notre étude en fonction des questions de recherche posées. En ce qui a trait au caractère effectif des codes de conduite (QR1), nous avons organisé cette discussion autour de la liste des normes incluses à ces codes. La discussion quant à l'application ou non des lois nationales sur les lieux de travail étudiés (QR2) fait le point à cet effet pour les dix pratiques de travail étudiées. Notre dernière question de recherche cherche à évaluer si les lieux de travail étudiés offrent des conditions et des relations de travail meilleures que celles qui sont traditionnellement considérées problématiques dans l'industrie maquiladora du Guatemala (QR3). Cette discussion sera totalement centrée sur les cinq pratiques de travail qui sont présentées d'une façon constante et répétitive comme problématiques au sein de la littérature qui s'intéresse à l'industrie maquiladora du Guatemala.

2.1 Questions de recherche

Notre première question s'intéresse au caractère effectif des codes de conduite :

« Est-ce que les travailleurs bénéficient des conditions et relations de travail promises par les codes de conduite qui s'appliquent à l'intérieur des lieux de travail étudiés »?

Notre recherche empirique réalisée en deux usines formellement certifiées sous le programme de VESTEX et en voie de l'être sous le WRAP dévoile que les codes de conduite étudiés sont appliqués, mais en partie seulement, sur les lieux de travail étudiés. Notamment, notre recherche révèle que parmi les dix pratiques de travail dont nous avons vérifié l'application, chacun comportant en moyenne trois ou quatre indicateurs, seule celle qui concerne le travail des enfants est totalement respectée. En ce qui concerne le code du WRAP, qui promeut neuf principes de travail, nos données démontrent que deux des normes sont totalement respectées, compte tenu des définitions que donne le WRAP à ces normes. Il s'agit de l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé. De plus, nos données démontrent que la rubrique de ce

code qui vise le respect des lois et règlements nationaux du travail par les manufacturiers n'est respectée qu'en partie sur les lieux de travail étudiés. Notamment certaines des protections offertes par la loi, mais qui n'apparaissent explicitement ni au libellé du code ni au *Manuel* du WRAP, ne sont pas respectées. Nous en traiterons plus amplement au moment de discuter notre deuxième question de recherche.

En ce qui concerne le code de VESTEX, beaucoup plus exigeant sur le plan des protections offertes puisque totalement axé sur les lois nationales du travail, nous avons trouvé qu'un seul des aspects est totalement respecté, soit celui qui concerne le travail des enfants. Les aspects rencontrés autant que ceux qui ne sont pas rencontrés pour ce code sont donc plus nombreux, tel que le démontre la présentation suivante :

Les normes respectées aux deux usines concernent :

WRAP	VESTEX
<ul style="list-style-type: none"> - le travail des enfants; - le travail forcé; - le paiement du salaire minimum et des autres bénéfices de base définis par la loi; - l'horaire de travail : congé hebdomadaire; - la santé au travail : milieu de travail physique jugé satisfaisant; - l'existence d'un processus de dépôt des plaintes. 	<ul style="list-style-type: none"> - le travail des enfants; - le paiement du salaire minimum et des autres bénéfices de base définis par la loi; - l'horaire de travail : congé hebdomadaire; - la santé au travail : l'accès aux services de l'IGSS, un milieu de travail physique jugé satisfaisant, la liberté de circulation pour l'usage des installations sanitaires; - l'accès de la femme enceinte aux bénéfices liés à la maternité. - l'égalité salariale

Les normes non respectées aux deux usines concernent :

WRAP	VESTEX
<ul style="list-style-type: none"> - le paiement des heures supplémentaires au taux prescrit. - la sécurité au travail : plan d'évacuation méconnu de certains travailleurs et absence de formation portant sur l'hygiène et la sécurité; - la connaissance du code de conduite. 	<ul style="list-style-type: none"> - le paiement des heures supplémentaires au taux prescrit - l'obligation de travailler en temps supplémentaire, associée au travail forcé - des causes injustifiées de congédiement; - des formes abusives de traitements envers les travailleurs; - des mesures de représailles qui résultent en une réduction du salaire, dont le refus de donner des heures supplémentaires; - la sécurité au travail : plan d'évacuation méconnu de certains travailleurs et absence de formation portant sur l'hygiène et la sécurité.

Certaines normes ne sont respectées qu'au sein d'une seule des usines

WRAP	VESTEX
<ul style="list-style-type: none"> - le respect de la durée maximale de la journée extraordinaire de travail : non respecté au sein de l'usine I - les postes de supervision accordés sans discrimination envers le genre : non respecté au sein de l'usine II 	<ul style="list-style-type: none"> - le respect de la durée maximale de la journée extraordinaire de travail : non respecté au sein de l'usine I - les postes de supervision accordés sans discrimination envers le genre : non respecté au sein de l'usine II

De plus certaines normes sont d'application douteuse :

Interdiction de harcèlement ou abus sexuel : Le libellé des deux codes impose un environnement de travail exempt de harcèlement, abus ou punitions corporelles. Il s'agit d'une protection que n'offrent pas les lois du Guatemala. Les données

recueillies nous ont laissée dans l'incertitude au sujet de l'application de cette norme sur les lieux de travail étudiés, étant donné que des cas de touchers ou de fouilles irrespectueuses ont été mentionnés par au moins une travailleuse dans chacune des usines. Sachant qu'il est maintenant reconnu que les diverses formes de vérification des lieux de travail actuellement utilisées sont peu efficaces au moment de dépister les cas de harcèlement (CCC, 2005), nous considérons que toute l'attention nécessaire doit être accordée aux informations qui laissent supposer que ce type de cas est survenu. Avec les données dont nous disposons, nous ne pouvons clairement statuer de l'application ou non de cette norme.

Liberté d'association et de négociation collective: Les deux codes ordonnent la reconnaissance et le respect de l'exercice de ces droits. Le *Manuel* du WRAP précise que les procédures et pratiques qui leur permettent de se manifester doivent aussi être respectées. Le Guide de VESTEX élabore tous les articles pertinents des lois au sujet de ces droits. Certaines données permettant de douter que ces droits ou les processus qui y sont liés sont en tout temps respectés, il nous est impossible avec les données que nous avons **de statuer sur l'application ou non** de cette norme à l'intérieur des lieux de travail étudiés.

Connaissance et compréhension du contenu du code de conduite du contenu par les travailleurs : Il s'agit ici d'un critère de certification du WRAP et non d'une norme du code comme tel. Nos données confirment une tendance rapportée par la littérature (BM, 2003, Kemp, 2001) : les travailleurs en général connaissent encore très peu les codes de conduite, même lorsque leurs promoteurs exigent qu'ils soient non seulement informés de leur contenu mais aussi qu'ils les comprennent. Le code de VESTEX ne mentionne à aucun moment une obligation de divulgation au sujet du code de conduite.

On peut ainsi conclure que dans le cas du WRAP, deux des quatre aspects liés aux principes et droits fondamentaux au travail sont totalement respectés : le travail des enfants et le travail forcé. Les autres aspects, soit l'interdiction de discrimination et

les droits d'association et de négociation collective, plus difficilement observables, sont d'application douteuse, ce qui nous ne permet pas de statuer à leur sujet. Par ailleurs aucun des aspects liés au travail décent promu par le WRAP n'est totalement respecté, alors que plusieurs aspects qui en font partie sont complètement passés sous silence par ce code, tels que les obligations liées à la relation d'emploi et certaines des conditions décentes de travail.

Le code de VESTEX est donc beaucoup plus exigeant que celui du WRAP. Si un plus grand nombre des aspects qu'il promet sont respectés, l'inverse est également vrai. On comprend ainsi l'importance de la définition donnée par les promoteurs des codes de conduite aux normes promues tout comme la confusion que peuvent générer les différences subtiles qu'imposent à ces normes le caractère auto défini de plusieurs codes de conduite. On constate aussi à quel point le WRAP peut être interprété comme peu exigeant lorsque comparé aux lois nationales du travail du Guatemala lorsque celles-ci sont prises à la lettre. D'où l'importance que les promoteurs de ce code clarifient sans équivoque possible l'importance accordée à la première rubrique apparaissant à son libellé qui concerne le respect des lois et règlements nationaux du travail.

QR2

Notre deuxième question de recherche concerne le respect sur les lieux de travail étudiés des lois et règlements nationaux du travail : *Est-ce que les lieux de travail étudiés respectent les exigences établies par les lois nationales du travail au Guatemala ?*

1. Respect des obligations découlant de la relation de travail

Cet aspect est rencontré à 50%. Nos données confirment que les lieux de travail étudiés offrent des contrats de travail écrits à l'embauche ainsi que des bulletins de paye qui comportent les mentions requises par la loi. Par contre, plusieurs causes de congédiement apparaissent non justifiées. Dans une des deux usines les congédiements ne semblent pas toujours indemnisés comme il se doit.

2. Conditions de travail décentes

Le niveau d'application des aspects liés aux conditions de travail décentes apparaît critique. Aucun des sous aspects concernés n'est rencontré. Des abus et mauvais traitements, dont la privation des heures supplémentaires comme mesure de représailles et des pressions dans le but d'exaspérer les travailleurs, ont été rapportées dans les deux usines. Des cris et insultes ont également été mentionnés par plusieurs répondants mais dans une seule des usines. Le caractère volontaire des heures supplémentaires ne semble pas respecté. À tort ou à raisons plusieurs répondants ont en effet déclaré ne pas avoir le choix d'accepter les heures supplémentaires. Enfin, les données que nous avons recueillies nous obligent à maintenir un doute en ce qui concerne l'existence du harcèlement sexuel dans les deux usines.

3. Horaires de travail

Les deux usines visitées respectent en partie les conditions liées aux horaires de travail. Les congés hebdomadaires sont accordés, deux jours plutôt qu'un étant la norme appliquée. Cependant, pour maintenir ces deux jours de congé, les usines fonctionnent sous un horaire journalier qui comporte sur une base régulière une ou deux heures de plus que la durée de la journée ordinaire de travail fixée par la loi. Étant donné que les heures supplémentaires sont courantes, cela amène une situation où la durée de la journée extraordinaire de travail est outrepassée sur une base régulière dans une des usines. La durée de la semaine de travail est par ailleurs outrepassée sur une base régulière dans les deux usines.

4. Rémunération

Cette pratique de travail est respectée à 75%. En effet, le salaire minimum et les divers bénéfices par ailleurs garantis par les lois, qui impliquent rappelons le paiement de 14.5 mois de salaire par année, sont payés, la plupart du temps sans retard. Par contre, les heures supplémentaires ne semblent pas dans tous les cas payées au taux requis par la loi, ce malgré que le bulletin de paye mentionne le nombre d'heures supplémentaires payées.

5. Santé, Sécurité et Hygiène au travail

Nous avons documenté quelques aspects seulement de la santé sécurité et hygiène au travail. Les aspects dont nous avons vérifié l'application sont rencontrés dans l'ensemble : accès libre aux installations sanitaires, conditions générales de l'usine et accès aux services de santé et prévision sociale. Par contre, étant donné les catastrophes qui ont touché plusieurs usines dans l'industrie du vêtement, nous avons cherché à savoir si un plan d'évacuation des usines était transmis et compris par les travailleurs. Il appert que près de 25% des répondants ont déclaré ne pas connaître ce plan. De plus, des déductions sur les salaires ou des demandes à l'effet de reprendre le temps perdu pour avoir eu recours aux services de l'IGSS semblent être appliquées dans une usine. Enfin, le fait de détenir un carnet de santé démontre qu'un travailleur est enregistré à l'IGSS par son employeur. Le fait que 50% des répondants d'une des usines aient déclaré ne pas avoir ce carnet de santé laisse planer des doutes quant à l'enregistrement effectif de ces travailleurs.

6. Connaissance par les travailleurs des normes du travail et recours qui s'appliquent sur les lieux de travail : lois nationales du travail, codes de conduite, règlements internes, mécanisme de dépôt des plaintes, mode de calcul du salaire.

Rappelons que seul le code du WRAP exige que les travailleurs soient informés et comprennent les normes promues. Le code de VESTEX, tout comme les lois du travail guatémaltèques, est beaucoup moins spécifique à ce sujet. Selon la loi, les mesures disciplinaires en vigueur sur les lieux de travail et le mode de calcul du salaire devraient quant à eux apparaître au règlement interne, ce dernier devant demeurer à la disposition des travailleurs. Le niveau d'application de l'ensemble des ces pratiques est de loin très faible, seuls le mécanisme de plaintes et le règlement interne étant connu d'un nombre significatif de travailleurs.

ASPECTS RELATIFS AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

7. Discrimination

Cinq indicateurs étaient visés à cette rubrique. Quatre de ceux-ci sont respectés alors qu'une certaine discrimination à l'embauche concernant l'état ou les intentions de grossesse semble demeurer sur les lieux de travail visités.

8. Travail des enfants

L'interdiction de travail des enfants semble totalement respectée au sein des usines visitées.

9. Travail forcé

Le code du travail spécifie qu'aucun employé ne peut être contraint à travailler plus de 12 heures par jour, sans associer spécifiquement semblable possibilité au travail forcé. Ainsi, l'obligation de travail en temps supplémentaire constatée sur les lieux de travail visités, y compris lorsque cela signifie travailler plus de 12 heures par jour, ne peut à notre avis être associée au travail forcé, au sens du code du travail du Guatemala.

10. Liberté d'association

Nos données ne nous permettent ni de confirmer ni d'infirmer que ce droit est respecté sur les lieux de travail visités.

QR3

Une des raisons pour lesquelles nous avons souhaité documenter l'application des codes de conduite à l'intérieur de l'industrie maquiladora est qu'il nous importait de savoir si ces codes améliorent les conditions dans lesquelles travaille la main d'oeuvre de cette industrie. Nous avons ainsi posé la troisième question de recherche suivante : *Est-ce que les conditions et relations de travail rencontrées sur ces lieux de travail diffèrent de celles généralement reconnues comme problématiques à l'intérieur de l'industrie maquiladora du Guatemala ?*

En ce qui concerne cette troisième question de recherche, nos données laissent entendre que **des progrès ont pu être faits en ce qui a trait aux aspects suivants**:

1. Les obligations découlant de la relation d'emploi sont presque toutes respectées : contrat de travail, bulletin de paye, protection à la femme enceinte. Le bulletin de paye mentionne par ailleurs le nombre d'heures supplémentaires réalisées pour chaque période de paye. Tous ces aspects constituent de grand pas en avant pour les travailleurs et leur famille puisque d'une part ils leur procurent les moyens de défendre leurs droits et que d'autre part ils permettent aux familles de maintenir leur revenu et leur stabilité en emploi au moment des grossesses.
2. La discrimination liée au statut reproductif : la protection à la femme enceinte est assurée et l'accès aux services de l'IGSS est autorisé. Ce sont des gains considérables, l'accès au service de santé étant également indispensable aux travailleurs qui souffrent de problèmes de santé.

De plus,

3. Au sein de l'usine I des efforts sont faits pour expliquer leur salaire aux travailleurs, avec pour résultat qu'un grand nombre de répondants interrogés ont déclaré comprendre comment est calculé leur salaire. De plus, presque tous les répondants de cette usine ont déclaré détenir leur carnet de santé, ce qui signifie clairement qu'ils sont enregistrés à l'IGSS. Les indemnités en cas de congédiement ou de démission semblent également payées dans cette usine et en général les cris et insultes ne semblent pas faire partie des techniques de gestion du personnel.

Mis à part le cas du respect des obligations liées à l'état de grossesse, toutes ces pratiques sont associées au concept de travail décent. Aucune n'est clairement spécifiée au code du WRAP, libellé et guide inclus. Si le libellé du code de VESTEX ne les mentionne pas, le manuel en traite abondamment.

Quant aux aspects qui semblent peu améliorés ou d'application douteuse au sein des deux usines, ils concernent :

1. Les obligations découlant de la relation d'emploi : des congédiements pour des causes injustifiées.
2. Les conditions décentes de travail : des formes abusives de traitements envers les travailleurs ont lieu, telles que des pressions dans le but d'exaspérer les travailleurs et la privation du temps supplémentaires en mesure de représailles.
3. La discrimination : des questions liées à l'état ou aux intentions de grossesse semblent toujours posées à l'étape de l'embauche.
4. Le travail forcé : le caractère volontaire des heures supplémentaires ne semble pas respecté.
5. Malgré les efforts faits pour expliquer le mode de calcul du salaire, la compréhension de celui-ci demeure un problème.

Plusieurs des conditions considérées problématiques au sein de l'industrie maquiladora du Guatemala ne sont donc pas rencontrées au sein des deux usines visitées. Les données que nous avons recueillies présentent également des situations nettement plus favorables aux travailleurs que celles que laissent présager les conclusions des rapports de CCC et du WRC concernant l'application des codes de conduite (CCC, 2005; WRC, 2006). Rappelons que ces deux rapports ne mentionnent aucun progrès significatif sur les plans de la durée du temps de travail, du salaire, de la discrimination et des obligations liées à la relation d'emploi, alors que les deux usines visitées manifestent vraisemblablement des améliorations à ces effets. L'Usine I présente également une situation améliorée quant aux pratiques abusives de travail. Bien que des efforts supplémentaires soient requis pour mettre en oeuvre d'une façon uniforme les lois nationales du travail, le fait que des progrès significatifs y sont rencontrés légitime des études subséquentes visant à identifier les mécanismes précis qui ont permis à ces progrès de survenir dans ces usines.

2.2 Valeur ajoutée des codes face aux lois nationales du travail

Les pays en développement ou en transition constituent rarement des modèles idéals de régulation étatique dans le domaine du travail. Leur volonté légitime d'attirer les investissements, tout comme leur capacité matérielle souvent limitée au moment d'encadrer l'application des lois du travail, font en sorte que dans ces pays le pouvoir coercitif de l'État pour faire respecter les normes internationales du travail sur son territoire est rarement exercé. Déjà en 2001 Harry Arthurs faisait remarquer que quand on y regarde de près, la capacité des mesures volontaires de régulation à reproduire efficacement les modes de régulation étatique pourrait en confondre plus d'un. Nous avons ainsi souhaité discuter de la plus value des deux codes de conduite que nous avons étudiés face aux lois nationales du Guatemala.

Sur le plan du contenu, le code de VESTEX s'inspire des lois du travail pour chacune des normes visées, tout en référant à des extraits des conventions ou recommandations de l'OIT ratifiées par le Guatemala lorsque celles-ci s'appliquent. En incluant d'une façon spécifique la rubrique « Respect de l'intégrité physique et morale de la personne », laquelle vise les cas de harcèlement sexuel, et en donnant au concept de travail forcé une définition plus ample que celle qui lui est donnée par les lois nationales, le code de VESTEX offre en fait une protection supérieure aux lois nationales du travail du Guatemala. Le code de VESTEX présente cependant d'une façon peu commune les pratiques de travail dans son *Manuel*. Dans l'ensemble le code de VESTEX souffre ainsi d'un certain manque de cohésion sur le plan du contenu, ce qui en fait au moment de l'interpréter et de l'appliquer un outil moins opérationnel que les lois nationales du travail.

Sur le plan du contenu le code du WRAP inclut quant à lui les quatre pratiques liées aux droits et principes fondamentaux du travail. Cependant, la définition donnée au travail forcé ne comporte pas de référence au caractère volontaire du travail exécuté en temps supplémentaire alors que celle liée à la discrimination ne réfère pas directement aux droits des femmes enceintes et qui allaitent. Le manuel n'incite pas d'une façon spécifique les gestionnaires à protéger ces droits. En ce qui concerne la

protection offerte en vertu de l'interdiction de travail des enfants par le code du WRAP, elle est beaucoup moins ample que la protection offerte par les lois nationales. Ainsi, si des enfants de 14 ans avaient été à l'emploi des usines étudiées, le code du WRAP n'aurait pas exigé que le travail réalisé par ces enfants soit approprié à leur âge, à leur condition physique et à leur développement intellectuel, comme le font les lois nationales (CdT, art. 147). En ce qui concerne les principes liés au travail décent, le code du WRAP ne comporte aucune mention liée au respect des obligations découlant de la relation de travail. Parmi les aspects liés aux conditions décentes de travail que nous avons identifiés pour notre recherche, un seul est mentionné par le WRAP, l'interdiction du harcèlement sexuel. Les lois nationales du travail n'offrent aucune protection spécifique à ce sujet. Enfin, le code du WRAP réfère à la connaissance du code de conduite par les travailleurs et à la mise en place d'un processus visant le dépôt des plaintes. Il est ainsi beaucoup plus spécifique à ces sujets que les lois nationales du travail. Rappelons cependant que c'est dans le but de permettre aux lieux de travail de témoigner de l'application du code de conduite que ces mentions apparaissent au *Manuel*, et non comme à des droits des travailleurs ou à des recours leur permettant de faire valoir ceux-ci. On peut donc conclure que bien qu'il prétende imposer le respect des lois nationales du travail, le caractère équivoque des mentions concernant ces obligations, l'identification de normes précises au libellé du code et la définition que donne le code à chacune des normes promues font en sorte que sur le plan du contenu ce code offre une protection inférieure à celle offerte par les lois nationales du travail du Guatemala, sauf en ce qui concerne le harcèlement sexuel.

Sur le plan des mesures prises pour mettre en œuvre les normes, nous avons déjà mentionné que le code du WRAP est fortement critiqué pour la qualité du processus d'audit qu'il met en place. En ce qui concerne la mise en œuvre, si le programme du WRAP comporte certaines activités de formation qui consistent surtout en la promotion de son code de conduite, nous n'avons eu connaissance en 2003 d'aucune activité semblable sur le terrain au Guatemala. Tout porte donc à croire qu'à l'époque de notre recherche, la responsabilité de mettre en œuvre le code de conduite est

totalement transférée aux gestionnaires des lieux de travail. Quoi qu'il en soit, étant donné que le programme du WRAP implique un processus d'audit plus systématique que celui lié à l'administration des lois du travail du Guatemala, il pourrait bien représenter, du seul fait de l'existence de ce mécanisme de vérification, une plus value face aux lois nationales du travail dont l'application on l'a vu demeure très peu contrôlée sur le territoire guatémaltèque.

En ce qui concerne le code de VESTEX, le lecteur aura pu constater que le processus d'accompagnement aux gestionnaires des lieux de travail est tout aussi important que le code lui-même. On pense ici aux efforts de promotion du code, à la vérification gratuite des lieux de travail, à la remise du rapport d'audit et à l'accompagnement offert pour mettre en œuvre un code de conduite presque totalement axé sur les lois nationales du travail. Bien sûr la formule demeure de l'ordre du volontarisme et aucune entreprise ne sera pénalisée si le code de conduite n'y est pas respecté. Malgré cela, la prise en compte du portrait du Guatemala présenté au chapitre 2 ne laisse aucun doute à l'effet que les efforts de VESTEX viennent renforcer la mise en œuvre des lois nationales du travail du Guatemala. Compte tenu de la capacité limitée de l'État guatémaltèque à mettre en œuvre ces lois, on peut présumer que les activités des membres de l'équipe de VESTEX visant à implanter les normes des codes de conduite constituent une plus value face aux lois nationales du travail.

Il est plus que probable cependant que cette plus value soit beaucoup plus appréciable lorsque les normes des codes de conduite concernent les conditions de travail. La capacité des équipes de VESTEX à accompagner la mise en œuvre des aspects des codes liés aux relations de travail demeure quant à elle beaucoup plus discutable, ou pour le moins reste-elle à démontrer. En effet, nous l'avons mentionné, au moment d'adopter et mettre en œuvre son code de conduite la Commission s'est abstenue d'impliquer les autres acteurs du système de relations industrielles guatémaltèque. En n'établissant pas elle-même le dialogue avec ces acteurs, VESTEX laisse entendre que le chemin est laborieux pour elle au moment de promouvoir de saines relations de travail et de donner l'exemple à ses membres à ce sujet. On peut donc légitimement mettre en doute sa capacité à accompagner les processus liés à la négociation, la

prévention et la gestion des conflits, lesquels risquent fort de survenir au moment où les aspects liés aux relations de travail des codes de conduite devront être mis en œuvre. Cette analyse s'applique tout autant au programme du WRAP.

2.3 Particularités des lieux de travail étudiés

Nous aimerions ici porter notre attention sur l'image que procurent les témoignages des répondants quant aux lieux de travail étudiés.

La présentation factuelle des données aura permis au lecteur de constater que l'Usine I semble plus avancée que l'Usine II en ce qui concerne le respect des lois nationales du Guatemala et des codes de conduite étudiés. Aucun répondant de cette usine n'a déclaré que les indemnisations en cas de congédiement ne sont pas versées, une seule personne a mentionné l'existence de cris et insultes, près de la moitié des répondants connaissaient le mode de sanction en cas de retard et se sont vus expliquer leur salaire, celui-ci est plus élevé que le salaire minimum, aucun retard de paiement n'a été souligné et les répondants semblent s'être appropriés les impératifs de production. Près de 50% des répondants considèrent que leurs conditions actuelles de travail et leur salaire sont meilleurs que ceux qu'ils avaient auparavant.

Or, parmi les neuf répondants de cette usine qui ont déclaré connaître les codes de conduite, huit ont déclaré avoir remarqué des changements dans l'usine depuis l'implantation des codes de conduite, et notamment que les conditions de travail en général se sont améliorées ou que l'approche de gestion des ressources humaines est plus respectueuse des personnes.

En comparaison, la performance de l'Usine II en terme de respect des normes du travail est moindre : les salaires y sont bas, atteignant à peine le salaire minimum, cris et insultes sont soulignés, les indemnisations en cas de congédiement sont versées en partie, des efforts moindres semblent être faits pour expliquer les salaires. L'appréciation des répondants de cette usine face à leurs conditions de travail actuelles est plus mitigée : seuls trois répondants ont jugé que ces conditions sont

meilleures que celles des emplois antérieurs. De plus, certains répondants ont associé à leur emploi dans cette usine des inconvénients tels qu'un salaire trop bas et la pression (les inconvénients identifiés par les répondants de l'usine I sont la sécurité au moment de sortir de l'usine et la monotonie du travail). Or, seuls cinq répondants de l'usine II ont déclaré connaître le code de conduite, aucun de ceux-ci n'ayant noté de changement depuis l'implantation du code.

Ces renseignements fournis par les répondants permettent pour le moins de lier la situation rencontrée dans l'usine I à la mise en oeuvre du code de conduite. Pour associer cependant ces changements à un code plus qu'à un autre, notre étude de cas devrait être complétée par un suivi étroit des processus qui ont conduit les gestionnaires à mettre en oeuvre les codes de conduite sur ce lieu de travail. Pour le moins peut-on souligner que sans la pression exercée par le phénomène des codes de conduite, VESTEX n'aurait probablement pas pris l'initiative de développer son propre code de conduite. On peut par ailleurs témoigner des efforts réels mis en oeuvre par VESTEX, depuis le terrain même et en parfaite connaissance du contexte, pour accompagner les gestionnaires à implanter les normes nationales du travail dans leurs usines. On sait enfin que le WRAP confie aux gestionnaires des usines la responsabilité de financer et mettre en oeuvre le code promu sur leurs lieux de travail.

CONCLUSION

Notre intérêt premier au moment de définir les contours de cette recherche concernait l'impact de la mondialisation sur le marché du travail des pays en développement. La mondialisation de l'économie amène plusieurs entreprises à transférer certaines de leurs activités dans ces pays. Le fait qu'elles y créent ainsi de nombreux emplois n'est pas suffisant cependant pour assurer que la mondialisation contribue au développement. Dans un monde où l'écart entre les plus riches et les plus pauvres ne cesse d'augmenter, il importe aussi de s'assurer que les activités transférées d'un pays à l'autre par les firmes transnationales contribuent à une meilleure distribution des richesses. Dans une optique de développement, il paraît par ailleurs sensé que les emplois éliminés au sein des pays industrialisés pour être transférés dans des pays en développement procurent pour le moins aux travailleurs de ces pays l'accès à des conditions décentes de travail. Or, ce n'est pas ce qui survient actuellement, tel que le démontre cet extrait d'un rapport de Lance Compa concernant les conditions de travail qu'offre à ses travailleurs un pays dont l'émergence sur les marchés internationaux est foudroyante, la Chine: *There is virtually no issue in China more significant, and less well covered, than the rights of its workers. Millions of children from the countryside work long hours in substandard or unsafe conditions in the factories of southern China to make export goods; meanwhile, millions of other workers, often elderly, have found themselves without jobs or pensions as state enterprises close in the 'rust belt' of northeastern China* (Compa, 2004).

Afin d'identifier les facteurs qui pourraient permettre que des conditions décentes de travail soient associées aux activités économiques de la firme mondialisée, nous avons présenté en première partie de ce mémoire les différentes formes de régulation du travail qui ont émergé au cours du dernier siècle. Nous avons pu constater qu'aucune des initiatives qui ont cherché à imposer un contrôle social effectif des activités économiques des firmes transnationales n'ont pu aboutir. Nous avons également compris que les acteurs publics, les seules entités ayant le réel pouvoir de mettre en oeuvre de telles initiatives, n'ont pas réussi à s'entendre sur la nécessité d'assurer ou non ce contrôle effectif. Selon plusieurs observateurs, les représentants

des pays en développement sont ceux qui s'opposeraient à ce contrôle. Nous présumons pour notre part que l'absence de dialogue entre les acteurs sociaux et publics de nombreux pays en développement contribue à cette situation. Tout récemment James Howard, responsable de l'application des normes à la CSI, laissait entendre à ce sujet que *« ce sont les gouvernements du Sud, soucieux d'attirer les investisseurs étrangers, qui s'opposent à la pleine application des normes de l'OIT, et non les syndicats indépendants de ces pays, témoins quotidiennement des violations des droits élémentaires des travailleurs »* (Alternatives, 2006).

Pour notre recherche nous avons accès à un terrain accueillant plusieurs des manifestations de la mondialisation : zones franches d'exportation, moteurs de la mondialisation; industrie du vêtement, parmi les plus décentralisées; des usines en théorie régies par des codes de conduite, manifestations sans équivoque de la mondialisation et principal instrument de la responsabilité sociale des entreprises. Le tout au sein d'une ancienne oligarchie dont l'État actuel peine à faire appliquer les lois du travail par ailleurs progressistes. Nous avons donc voulu vérifier si ces codes de conduite améliorent les conditions de travail à l'intérieur des usines parties de l'industrie maquiladora du Guatemala.

Sur le plan théorique les codes de conduite ne constituent pas un phénomène uniforme. Il nous est apparu primordial que notre mémoire évite la confusion entre les genres. Nous avons donc décrit et apprécié la valeur théorique, en terme de régulation du travail, de chacune des catégories de codes de conduite.

Nous avons pu démontrer que les codes individuels d'entreprise offrent aux travailleurs une aide dont l'efficacité laisse définitivement à désirer. L'une des faiblesses majeures de cette catégorie de code se situe au niveau des droits qu'ils assurent, étant donné leur formulation et le peu de prise en compte qu'ils démontrent vis-à-vis de certains droits fondamentaux au travail. En plus d'être élaborés, adoptés et mis en œuvre sans concertation, ils ont tendance à éviter les droits de liberté d'association et de négociation collective. L'autodéfinition dont ils sont l'objet en fait

des instruments peu opérationnels, plus susceptibles de semer la confusion sur les lieux de travail que d'assurer une meilleure perception des droits qui doivent être assurés aux travailleurs. Leurs processus de mise en œuvre, de contrôle et de vérification sont la plupart du temps très faibles. Ils s'intéressent souvent à une partie seulement des chaînes de production. De plus, seules quelques entreprises de marque, qui font souvent également partie de l'une ou l'autre des initiatives multipartites, feraient de réels efforts pour élaborer et mettre en place des codes de conduite basés sur des pratiques rigoureuses. Le secteur des détaillants non spécialisés fait piètre figure. L'application des codes de conduite promus est loin d'y être démontrée. Les mécanismes utilisés pour témoigner de celle-ci manquent de crédibilité, d'efficacité et de transparence. À moins de changements majeurs, il y a tout lieu de se méfier de cette catégorie de codes de conduite.

On a vu qu'un nombre réduit d'ET, parmi les plus proactives en matière de responsabilité sociale, ont tendance à s'associer à des initiatives robustes qui présentent une meilleure capacité en terme de protection des travailleurs : les initiatives multipartites. Ce potentiel semble surtout lié aux normes promues par ces initiatives et au fait qu'elles tendent de plus en plus à faire référence aux conventions internationales promues par l'OIT. Ainsi, selon Gendron et al. (Gendron, 2003 : p. 85), l'intérêt des IMP ne résiderait pas dans leur potentiel de faire respecter les normes établies, qui demeure fort déficient comme on l'a vu, mais bien *"dans la cristallisation du compromis qu'elles sont susceptibles de représenter au sujet du contenu substantif de la responsabilité sociale."*

Si tel est le cas, il reste que notre présentation du contexte juridique, social et politique du Guatemala démontre éloquentement que ce n'est pas tant de normes dont plusieurs pays en développement ont besoin mais bien que celles qui sont en place soient appliquées et respectées. La communauté internationale aura mis de nombreux efforts, du temps, de l'énergie et de l'argent, pour s'entendre sur des normes minimales du travail, alors que de nombreux pays offraient déjà des normes bien supérieures à leurs travailleurs. Il nous semble que des investissements visant à faire

appliquer les lois nationales de ces pays auraient été beaucoup plus profitables, en plus de bénéficier à l'ensemble des travailleurs et non seulement à ceux qui ont la possibilité de s'inscrire sur les chaînes globales de production. Ceci étant dit, peut-être Isabelle Duplessis (2004) dit-elle vrai lorsqu'elle avance que les ententes internationales au sujet des normes de travail ont plus de chance d'être respectées lorsqu'elles sont le fruit de consensus graduellement établis que lorsqu'elles sont issues de tiraillements idéologiques. Notre recherche démontre cependant que les normes minimales qui font consensus au niveau international ne constituent effectivement qu'un minimum. Les acteurs du système de relations industrielles du Guatemala ont par ailleurs été catégoriques : les lois nationales du travail de ce pays offrent une protection supérieure non seulement à celle que procure les principes et droits fondamentaux au travail mais aussi à celle offerte par la plupart des codes de conduite, sauf dans le cas du harcèlement sexuel. C'est le cas de plusieurs pays d'Amérique latine et d'ailleurs dans le monde. Il serait ainsi bien mal venu que l'approche des codes de conduite ne tienne pas compte de cette réalité.

Nous avons pour notre part étudié l'application de deux codes de conduite qui font partie de la catégorie des codes d'association : le code du WRAP et celui de l'industrie domestique guatémaltèque, VESTEX. Les avantages potentiels de ces codes d'association qui touchent plusieurs entreprises d'un même secteur industriel nous semblent indéniables. Ils ont la capacité de permettre une réelle harmonisation des normes du travail dans un secteur industriel et donc d'éviter la duplication des normes à respecter et des audits qui y sont liés. Un semblable état des choses facilite d'une façon probante une compréhension commune des normes à respecter dans les pays en développement. Leur adoption par un grand nombre d'entreprises au Nord comme au Sud leur confère par ailleurs une portée importante. Ils pourraient également faire l'objet d'une veille stratégique horizontale entre les firmes, chacune soucieuse d'éviter une compétence déloyale de la part des autres firmes. Ces codes ont aussi tendance à recommander le respect des lois nationales du travail. Cependant, dans le cas du WRAP, si le respect des lois nationales du travail est véritablement visé, tel que le laisse entendre la première rubrique de ce code, le

programme du WRAP aurait intérêt à suivre le modèle des accords cadres internationaux qui spécifient que l'accord ne s'appliquera que s'il est plus favorable que le droit national (ou régional, ou international). En ne comportant aucune mention à cet effet, et en promouvant un certain nombre de normes du travail en plus de la rubrique portant sur le respect des lois nationales du travail, la position du code du WRAP en terme de contenu demeure équivoque.

Par ailleurs, les informations recueillies permettent de constater que la faiblesse la plus apparente des codes de conduite, toutes catégories confondues, se situe au niveau des procédures de mise en œuvre et de contrôle qui leur sont associées. Ce notamment parce qu'elles ne mettent pas suffisamment à contribution les acteurs pertinents concernés par leur application : les travailleurs, leurs alliés mais aussi les gestionnaires des installations visées et les acteurs et institutions publiques des pays concernés (Banque Mondiale, 2003). Cette omission, qui nuit à leur performance et les prive de crédibilité, en fait également des mécanismes très coûteux à appliquer.

Notre étude du code du WRAP démontre que celui-ci ne semble pas faire exception. La littérature révèle d'ailleurs que la plupart des codes d'association d'envergure internationale n'investissent pas dans des mesures visant à les mettre en œuvre. La responsabilité de la mise en œuvre de ces codes semble en effet complètement transférée aux installations du Sud. Étant donné le peu de préparation des gestionnaires de ces installations pour tout ce qui concerne la gestion des normes du travail, la réelle appropriation de ces codes sur le terrain dépendra des ressources que sont prêtes à y mettre les associations industrielles et/ou les gouvernements au Sud. On a vu que dans le cas du Guatemala la Commission de l'industrie et du textile locale (VESTEX) a pris cette problématique en main pour mettre en œuvre son propre code de conduite et accompagner son application. Nous considérons que ce code de conduite et le programme visant à le mettre en œuvre, adoptés par une association industrielle au niveau local, ont très largement contribué aux résultats que nous avons rencontrés dans les usines visitées, étant donné justement les efforts réalisés pour mettre en application le code. Nous y reviendrons.

Plusieurs rapports, études et consultations soulignent également que les coûts de l'amélioration des conditions de travail sont transférés aux producteurs des pays en développement, sans que les prix sur les chaînes de production ne soient ajustés. S'il est indéniable que la responsabilité d'assurer le respect des normes du travail revient aux gestionnaires des lieux de travail, il paraît tout aussi évident qu'il y a un prix à payer pour ces changements. Or, les ET et les grandes centrales d'achat, y compris celles qui sont reconnues comme les plus progressistes en matière de RSE, semblent avoir fait un choix entre ce prix à payer et leurs parts de marché, en faveur de ces dernières. Selon la plupart des études à ce sujet, les grandes SMN sont depuis longtemps exigeantes en termes de délais et de qualités de production et elles préfèrent nettement établir et confirmer leur commande à la dernière minute. Poussées par les pressions des mouvements sociaux, elles exigent dorénavant de leurs fournisseurs le respect de certaines normes du travail, le désir des consommateurs des pays industrialisés de profiter de biens toujours à plus bas prix les amenant également à exiger de ceux-ci des prix toujours plus bas. Selon Utting, si semblable situation se maintenait, il est probable que seules les grandes entreprises des pays en développement, telles que l'usine de Koramsa au Guatemala dont nous avons relaté la visite, pourront répondre à la demande (Utting, 2005). Les codes de conduite contribueraient alors à une plus grande concentration du pouvoir économique dans ces pays. Dans le cas du Guatemala, un tel état des choses pourrait être désastreux. Nous avons expliqué à quel point ce pays se caractérise par un manque important de distribution de la richesse au niveau national, la proportion de la richesse détenue par les 20 % les plus riches du pays étant de 64,1 %, parmi les plus élevées au monde. Et le Guatemala n'est pas le seul pays à présenter semblable figure: l'Amérique latine et l'Afrique sub-saharienne montrent, selon le dernier rapport sur le développement humain du PNUD, les plus hauts taux d'inégalités économiques et sociales au monde (PNUD, 2005).

Ainsi, cette manifestation de la responsabilité sociale des entreprises que sont les codes de conduite, du moins tel que gérée par les SMN actuellement, pourrait bien ne pas être très efficace pour assurer plus d'équité sur notre planète.

De plus, on associe en général un certain déficit démocratique au phénomène des codes de conduite. Les codes individuels d'entreprises constituent des mesures unilatérales. La plupart des codes d'association manifestent également cette faiblesse : adoptés sur la base d'une concertation interne entre les firmes d'un même secteur, ils ne s'appuient en général sur aucune concertation externe. Notre propre cueillette d'informations au sujet des codes du WRAP et de VESTEX confirme qu'il en est ainsi dans le cas de ces codes. Quant aux initiatives multipartites, plusieurs leur reproche de ne pas impliquer suffisamment des acteurs du Sud représentatifs pour témoigner et rendre compte de leur point de vue quant aux codes promus. Les processus démocratiques étant au coeur des enjeux de développement de plusieurs pays parties des chaînes globales de production, nous avons étudié plus à fond ces allégations, pour nous rendre compte qu'aucune organisation du Sud ne siège au CA des initiatives multipartites, malgré les possibilités qu'offrent à cet effet les nouvelles technologies de communication. De plus, les mécanismes visant l'identification et la sélection des organisations qui participent au plan local à ces initiatives, tels qu'ils sont présentés au site WEB de certaines des IMP, nous ont semblé confus et diffus. C'est donc dire que des efforts sont requis pour faire de l'approche des codes de conduite en général une approche crédible sur le plan des processus de participation démocratique. Or, ces processus sont d'une importance capitale pour les pays en développement.

Ceci étant dit nous avons constaté que les lieux de travail que nous avons visités présentent une situation améliorée en comparaison aux conditions de travail reconnues problématiques à l'intérieur de l'industrie maquiladora du Guatemala. Les données que nous avons recueillies révèlent également des situations nettement plus favorables aux travailleurs que celles que laissent présager les conclusions des rapports de CCC et du WRC concernant l'application des codes de conduite (CCC, 2005; WRC, 2006). Ces deux rapports ne mentionnent effectivement aucun progrès significatif sur les plans de la durée du temps de travail, du salaire, de la discrimination et des obligations liées à la relation d'emploi, alors que les deux usines

visitées manifestent vraisemblablement des améliorations à cet égard. L'une des usines visitées présente également une situation améliorée quant aux pratiques abusives de travail. Or les travailleurs de cette usine nous ont clairement signifié que des changements sont survenus depuis l'implantation du code de conduite dans cette usine. Le fait que des progrès significatifs sont rencontrés dans ces usines et que les travailleurs y attestent que les codes de conduite ont amené des changements nous porte à conclure que les codes de conduite étudiés peuvent dans certains contextes améliorer les conditions de travail. Dans le cas de notre étude, ces améliorations sont survenues dans un contexte où les codes étudiés promeuvent le respect des lois nationales du travail, celles-ci rencontrant les standards fixés par les normes internationales du travail. Il nous apparaît ainsi que la congruence du message porté par ces différents modes de régulation du travail en ce qui concerne le contenu des normes promues à jouer en faveur de leur application. Il importe également de souligner la complémentarité des différents modes de régulation impliqués. Ainsi, les normes internationales du travail telles que promues par l'OIT ont pour la plupart été intégrées à la législation du travail du Guatemala. L'État guatémaltèque a cependant failli, autant dans son rôle de promotion que d'application des normes établies. La promotion des codes de conduite à l'échelle internationale, elle-même le résultat de la pression des groupes sociaux du Nord et du Sud, a convaincu les acteurs privés locaux de l'importance de respecter les normes internationales du travail. VESTEX a ainsi adopté son propre code de conduite mettant l'accent sur les lois nationales du travail du pays, conformes en général aux normes internationales, plutôt que sur chaque code de conduite pris individuellement. Dès lors, en promouvant l'application du code de VESTEX les acteurs privés impliqués promeuvent l'application des lois nationales, comblant ainsi partiellement les lacunes de l'État guatémaltèque quant à l'application de celles-ci.

Nous considérons ainsi que dans un contexte où les lois nationales étaient faiblement appliquées par l'État, les efforts du secteur privé au plan local, ceux de VESTEX dans le cas de notre étude, ont fait en sorte que des changements surviennent sur les lieux de travail étudiés. La prise en compte du contexte local et des lois au niveau

national, le mode de mise en œuvre utilisé, adapté au contexte, promu par les acteurs de l'industrie eux-mêmes et dirigé à chacune des usines, peuvent selon nous expliquer les changements observés. Pensons également au programme d'entreprise modèle de VESTEX, qui récompense et rend visibles les efforts des entreprises qui améliorent leur performance sociale. Il s'agit là d'une stratégie nettement plus susceptible de générer un impact sur les lieux de travail que celle adoptée par un programme tel que celui du WRAP, qui transfère toutes les responsabilités aux gestionnaires des installations, sans accompagnement. Bien sûr, n'eût été du phénomène des codes de conduite, rien ne prouve que VESTEX aurait adopté une démarche visant à implanter les normes nationales du travail dans l'industrie maquiladora du Guatemala. L'approche des codes de conduite semble ainsi constituer un instrument de sensibilisation efficace sur les chaînes globales de production quant à l'importance des normes du travail. Cependant, des efforts sont requis pour adapter cette approche au contexte spécifique de chaque pays et pour préparer et accompagner les gestionnaires des installations visées dans la mise en œuvre des normes promues. Notre recherche nous amène ainsi à confirmer ce que notre revue de la littérature a clairement établi : la participation des organisations locales à la définition, à la mise en place et à la vérification de l'application des codes de conduite sont des conditions incontournables à leur respect effectif sur les lieux de travail. Nous pensons ici aux efforts des acteurs privés, tels que VESTEX, qui peuvent convaincre et appuyer les gestionnaires à mettre en place les normes sur les lieux de travail, tout autant qu'aux acteurs sociaux, tels que CALDH, qui sont des alliés clés au moment d'adopter les codes de conduite, de les mettre en œuvre et d'en vérifier l'application.

Des efforts supplémentaires sont cependant requis pour mettre en œuvre d'une façon uniforme les lois nationales du travail et les codes de conduite étudiés sur les lieux de travail. Dans le cas de notre étude, certaines des protections offertes par la loi, qui n'apparaissent explicitement ni au libellé du code ni au *Manuel* du WRAP et qui concernent les obligations liées à la relation d'emploi et/ou l'offre de conditions décentes de travail, ne sont pas respectées. Le respect de certains autres aspects, dont les difficultés d'implantation sur les chaînes globales de production sont associées au

manque d'équité des relations qui s'établissent sur celles-ci (paiement du temps supplémentaires, respect de la durée de la journée de travail), n'est pas atteint.

Notre revue de la littérature a par ailleurs mis en évidence les doutes qui existent et qui subsistent concernant la capacité de l'approche des codes de conduite de renforcer certains droits, les droits d'association et de négociation collective notamment. Selon le rapport de la Banque Mondiale portant sur l'effectivité des codes de conduite, ceux-ci et les divers systèmes d'implantation qui y sont liés ont atteint leurs effets maximaux. Un changement de cap fondamental serait requis, notamment face à l'approche "du haut vers le bas" utilisée pour les mettre en place. Le dernier rapport annuel de la FLA fait d'ailleurs mention de la nécessité de développer une approche de mise en œuvre des codes de conduite complètement différente, laquelle reposerait sur une participation *sine qua non* des travailleurs et des gestionnaires locaux. Effectivement, si on considère le contexte du Guatemala, ce serait déjà un grand pas en avant que les codes de conduite permettent que le dialogue s'établisse entre les employeurs, les travailleurs, leurs alliés ou leurs associations.

Notons enfin que malgré ces bienfaits potentiels, il demeure que l'approche des codes de conduite réfère très peu à l'État et aux institutions publiques. On peut s'étonner qu'il en soit ainsi, surtout en ce qui concerne les initiatives multipartites qui impliquent de nombreux mouvements sociaux des pays industrialisés. En s'intéressant aux mesures volontaires des SMNs sans lier celles-ci aux institutions publiques et à l'État, ces mouvements sociaux se détournent en fait de leur lieu d'action traditionnel (l'État et ses interventions) (Blackett, 2001). Cecilia Lynch (1998) propose à ce sujet l'idée que le travail des mouvements sociaux contemporains a été affecté d'une nouvelle façon par la mondialisation, en constituant le défi principal à la réalisation de leurs buts et objectifs. En les forçant à redéfinir leur approche, la mondialisation peut les amener à développer un nouveau positionnement. Cependant, le succès des mouvements sociaux dans leur lutte contre les effets pervers de la mondialisation tiendrait selon Lynch en leur capacité à présenter des solutions ou des alternatives offrant sur le plan cognitif une réponse

cohérente aux problèmes qu'on associe à la mondialisation. On sait que le contrôle sur les décisions visant le bien-être économique est au cœur des défis qu'apporte celle-ci. Or, en préconisant des mesures qui donnent à la SMN la capacité, sans rôle pour l'État et sans apport des travailleurs, de fixer les règles du travail, on n'offre pas un contre-discours mais bien plutôt on renforce le discours de la mondialisation. Ce faisant on renforce encore le pouvoir de l'acteur privé, déjà le plus puissant au sein de cette économie mondialisée. Utting confirme cette analyse: "*Corporate engagement with the CSR agenda was relatively easy since it posed no fundamental threat to corporate interests or the dominant neoliberal macroeconomic regime* (Utting, 2005).

Maintenant qu'ils ont mis à l'ordre du jour le thème de la responsabilité sociale des entreprises et réussi à faire en sorte que plusieurs acteurs du secteur privé adhèrent à cette approche, les mouvements sociaux peuvent maintenant diriger leurs efforts vers d'autres sphères. La prétendue perte de pouvoir des États qui a été associée au phénomène de la mondialisation pourrait bien être leur prochain cheval de bataille. Des consultations menées par SOMO en 2004 démontrent que plusieurs acteurs du Sud sont prêts à passer à cette étape; ils considèrent que les États doivent jouer leur rôle en matière de protection des droits. Les exigences récemment exprimées par les acteurs sociaux canadiens à l'effet de voir le gouvernement canadien légiférer afin de rendre les compagnies minières imputables devant les lois canadiennes en cas de non respect de leurs codes de conduite constituent un pas dans ce sens. On voit ici que l'approche des codes de conduite pourrait être associée à une régulation d'ordre étatique. Il faudrait alors aussi tenir compte des expériences du passé. La promotion aux États-Unis par le révérend Léon Sullivan de principes visant les investissements en Afrique du Sud à l'époque de l'apartheid propose un exemple de la conjugaison possible entre des mesures privées et publiques de régulation. Selon Blackett (2001 : p. 408), ces principes ont démontré la capacité limitée de mesures d'auto régulation, même si associées à des règles contraignantes adoptées au sein du pays d'appartenance des ET, à assurer le respect des droits du travail dans un pays où des mesures de régulation ne renforcent pas ces droits au niveau national. L'expérience

des pressions sur le régime de l'apartheid suggère de plus que lorsque des changements et un développement durable sont souhaités, le renforcement des organisations et institutions locales qui défendent les droits des populations opprimées est nécessaire.

Le tout nous amène à conclure que les codes de conduite peuvent contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans les pays en développement où ils doivent s'appliquer, mais aux conditions suivantes :

1. le contenu du code doit prendre en compte la législation du travail du pays où il doit s'appliquer et recommander le respect de celle-ci. Dans les cas où les lois ne rencontrent pas les standards minimaux tels que précisés par l'OIT, ceux-ci pourront être pris en référence et constituer la base d'efforts de concertation avec les acteurs des systèmes de relations industrielles locaux en vue de réformer leurs codes du travail. Les promoteurs des codes de conduite devraient ainsi définir d'une façon concertée des approches spécifiques envers chacun des pays où ils interviennent.
2. le processus de mise en œuvre des codes doit reposer sur une réelle mobilisation et participation des acteurs des systèmes de relations industriels locaux et permettre de renforcer les institutions et législations nationales du travail des pays visés par leur application.

Bibliographie

ADAMS R (2000), *Assessing the extent of freedom of association and the effective right to bargain collectively in light of global developments*, ILO, Geneva

ALTERNATIVES (2006), « Une nouvelle confédération syndicale internationale pour affronter la mondialisation », *Le journal Alternatives*, 30 novembre 2006

AMBRUSTER-SANDOVAL A (1999), "Globalization and cross-border labour organizing. The Guatemalan Maquiladora Industry and the Phillips Van Heusen Workers' Movement", *Latin American Perspectives*, No 105, Vol. 26, Mars

AMNISTIE INTERNATIONALE (2004), *The UN human rights norms for business: towards legal accountability*, Amnistie International publications, ISBN: 0-86210-350-9, AI Index: IOR 42/002/2004

ANTOLIN, M J (2002), *Desvistiendo la maquila, interrogantes sobre el desarrollo de la maquila en Guatemala, una aproximación a los conceptos de valor agregado y paquete completo*, ORIT, Proyecto Regional de la Maquila del Consejo sindical Danés, Guatemala

ARTHURS, HW (2001), "Private ordering and workers' rights in the global economy: Corporates codes of conduct as a regime of labour market regulation", CONAGHAN J et al, *Labour law in an era of globalisation*, Oxford University Press

_____ (2001b), "Reinventing Labor Law For the Global Economy: The Benjamin Aaron Lecture", (2001) 22:2 *Berkeley Journal of Employment and Labor Law* 271

ASCOLY N, ZELDENRUST I (2003), *Guide terminologique du monitoring et de la vérification*, SOMO, Amsterdam

ASIA MONITOR RESOURCE CENTER (2004), *A critical guide to corporate codes of conduct, voices from the south*, Published by Asia monitor resource centre, Mars

BANQUE MONDIALE (2003), *Corporate Social Responsibility Practice, Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains*, Washington D.C.

_____ (2003b), *Company codes of conduct and international standards: an analytical comparison, PART I OF II: Apparel, Footwear and Light Manufacturing Agribusiness*, Presses de la Banque Mondiale

BENDELL J (2004), *Barricades to Boardrooms: A Contemporary History of the Corporate Accountability Movement*, United Nations Research Institute for Social Development, June 2004

BLACKETT A (2004), "Codes of corporate conduct and the regulatory state in developing countries", KIRTON J, TREBILCOCK M J, *Hard choices, soft law: voluntary standards in global trade, environment, and social governance*, ISBN: 0754609669

_____ (2002), Toward social regionalism in the America, 23 Comp. Labor L. & Pol. J. 901 – 965

_____ (2001), "Global governance, legal pluralism and the decentered state: a labor law critique of codes of corporate conduct", *Indiana Journal of global legal studies*, Vol. 8, spring

BUITELAAR, R et PÉREZ R (2000), "Maquila, Economic reform and Corporates strategies", *World Development*, Vol. 28, 9 p. 1627-1642

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (2003), *Note d'information sur la responsabilitésociale des entreprises et les normes internationales du travail*, Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation, 288^e session du Conseil d'administration, Genève

BUSINESS ROUNDTABLE (2005), *DR-CAFTA and labour*, Trade resource center, disponible à l'adresse électronique suivante : http://trade.businessroundtable.org/trade_2005/cafta_dr/labor.html

CENTRO PARA LA ACCIÓN LEGAL EN DERECHOS HUMANOS (2002), *Por un trabajo digno y justo. Sistematización de la clinica legal para trabajadoras de maquila 2000-2001*, CALDH, Area de la mujer, Guatemala

CENTRE CONTINENTAL (1999), *La sous-traitance en périphérie. pratique économique et rapport social d'exploitation*, Ed. L'Harmattan

CHANGALA R (2000), *El sindicato y el sistema democrático*, OIT, Proyecto para mujeres trabajadoras del sector de maquila, Guatemala, 2000

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN (2005), *Looking for a quick fix. How weak social auditing is keeping workers into sweatshop*, disponible à l'adresse électronique http://www.cleanclothes.org/publications/quick_fix.htm

COLOM A (2000), *Recurso humano, productividad y maquila*, OIT, Proyecto para mujeres del sector de la maquila, Guatemala

COMMISSION DE COOPÉRATION DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL (2000), *Pratiques normales et avancées dans l'industrie nord-américaine du vêtement*, Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, Washington

COMMISSION FOR THE VERIFICATION OF CORPORATE CODES OF CONDUCT (2000), *First public report - Independent monitoring - Pilot project with Liz Claiborne, COVERCO, Guatemala*

COMPA L (2004), "The struggle for workers right in China, a report form the solidarity center", AMERICAN CENTER FOR INTERNATIONAL LABOR SOLIDARITY, *Justice for All series on worker rights*

_____ (2003), *L'ALENA et l'ANACT : Les enseignements de dix années de mise en œuvre*, Conférence donnée lors du Séminaire sur la dimension sociale de l'intégration économique des Amériques, Observatoire des Amériques, Séminaire 2003, Centre d'études sur le droit international et la mondialisation

_____ (2000), "NGO-Labor unions tensions on the ground", *Human Right Dialogue*, Carnegie Council of Ethics and International Affairs

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (2006), *Rapport intérimaire du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises*, Commission des droits de l'homme, Soixante-deuxième session, 22 février 2006, E/CN.4/2006/97

DAUGAREILH, I (2005), « La responsabilité sociale des entreprises transnationales et les droits fondamentaux de l'homme au travail : le contre-exemple des accords internationaux », DAUGAREILH I, dir, *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Editions Bruylant, ISBN 2-8027-2025-2

DÉPARTEMENT D'ÉTAT DES ETATS-UNIS (2004), *Country Reports on Human Rights Practices*, Released by the Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor, February

DILLER, J (1999), « Responsabilité sociale et mondialisation, qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d'investissements », *Revue Internationale du Travail*, VOLUME 138, NUMBER 2

DONALDSON, T (2000), "The promise of corporate codes of conducts", *Human Right Dialogue*, Carnegie Council of Ethics and International Affairs

DUPLESSIS I (2004), « La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail : une nouvelle forme de régulation efficace? », *Relations Industrielles / Industrial relations*, volume 59-1

FAIR LABOR ASSOCIATION (2005), *FLA 2005 Annual public report*, disponible à l'adresse suivante : [//www.fairlabor.org/2005report/mfa/page14.html](http://www.fairlabor.org/2005report/mfa/page14.html)

FERNANDEZ-PACHECO J (2001), *Enhebrando el hilo: mujeres trabajadoras de la maquila en América central*, San José, Costa Rica, OIT, Embajada de los países bajos

FORCESE, G (1997), *Commerce et conscience, droits humains et codes de conduite des entreprises*, Centre international des droits de la personne et du développement démocratique

FROST, S (2000), "Factory rules versus codes of conduct: Which opinion makes sense for business", *Human Right Dialogue*, Carnegie Council of Ethics and International Affairs

FUENTES, H (2003), *Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales, "El caso de Guatemala"*, SEPÚLVEDA MALBRÁN J M, Éditeur et coordonnateur de l'étude, OIT, San José

_____ (1998), *Guatemala: futuro del sindicalismo, sindicalismo del futuro*, Fundación Friedrich Ebert, Materiales de estudio y trabajo, Guatemala

GALHARDI, R (1998), *Maquiladoras prospects of regional integration and globalization*, Employment and labor Market policies branch, Paper 12, International Labor Office, Geneva

GAVIOLA E, TINOCO GY, ABREGO A (2004), *Mujeres, derechos y discriminación en la flexibilización de los estándares laborales en las maquilas de vestuario y textiles centroamericanas. Resumen ejecutivo*. Oxfam International

GENDRON C, LAPOINTE A, TURCOTTE M F (2004), « Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée », *Relations Industrielles / Industrial relations*, volume 59-1

GENERAL SYSTEM OF PREFERENCES RENEWAL ACT (1994), Pub.L.No 98-573, section 502(a)(4), Stat 3018

GEREFFI G (2000), *El tratado de libre comercio de América del Norte en la transformación de la industria del vestido: bendición o castigo?* CEPAL, Red de inversiones y estrategias empresariales, División de desarrollo productivo y empresarial, Chili

GEREFFI G, STURGEON J T (2004), "Globalization, Employment, and Economic Development", *Sloan Workshop Series in Industry Studies*, Rockport, Massachusetts, June 14-16

GEREFFI G, KORZENIEWICZ M (1994), *Commodity Chains and Global Capitalism*, Library of Congress-in-Publication Data, Westport, Connecticut, London

GILES A, CHAIKOWSKI R P (1998), « La mondialisation, le travail et les relations industrielles », *Relations Industrielles*, vol. 53, no 1

HEPPLE B (2005), *Labour laws and global trade*, Hart publishing, Oxford and Portland, Oregon

HUMAN RIGHT WATCH, (2004), *CAFTA's Weak Labor Rights Protections: Why the Present Accord Should be Opposed*, A Human Rights Watch Briefing Paper, March 2004

_____ (2002), *From the household to the factory: Sex discrimination in the Guatemalan Labour Force*, HRW

_____ (1997), *Corporations and human rights freedom of association in a maquila in Guatemala*, disponible à l'adresse électronique suivante: (<http://www.hrw.org/reports/pdfs/g/guatemala/guatemala973.pdf>)

HUNTER P., URMINSKY M., (2003), *Audit social, liberté syndicale et droit de négociation collective*, Programme des activités des entreprises multinationales, BIT

JEFFCOTT, B., YANZ, L. (2000), *Codes of Conduct, Government Regulation and Worker Organizing*, ETAG Discussion Paper 1, Maquila Solidarity Network

JEFFCOTT, B., YANZ, L., (2000), "Shopping for the Right Code", *Visions of Ethical Sourcing*, MSN, Published in London Financial Times

JENKINS M., ESQUIVEL G., LARRAIN B., (1998), *Export Processing Zones in Central America*, Development Discussion Paper, Central America Project Series, Harvard Institute for International Development, Harvard University

JENKINS, R (2001), *Corporate codes of conduct, self-regulation in a global economy*, United Nations research Institute for social development (UNRISD)

KEMP, M (2001), *Corporate Social Responsibility in Indonesia: Quixotic Dream or Confident Expectation?* United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Geneva, 2001, ISSN: 1020-8216

KEOHANE O, NYE JS Jr (2000), « La mondialisation en question : de quoi parlons-nous au juste? », *Problèmes économiques*, No. 2.688-2.689, Novembre 2000

KÖEPKE R, MOLINA N, QUINTEROS C (2002), *Códigos de Conducta y Monitoreo en la Industria de la Confección. Experiencias Internacionales y Regionales*, Ediciones Heinrich Böll, San Salvador

KOLK A, VAN TULDER R, WELTERS C (1999), "International codes of conduct and corporate social responsibility: Can transnational corporations regulate themselves?", *Transnational Corporations* 8(1), p. 143-180

KOLK A, VAN TULDER R, VAN LEEUWEN M, (2001), "Multinationality and corporate ethics: codes of conduct in the sporting goods industry", *Journal of International Business Studies*, 32(2): pp. 267-283

KOLK A, VAN TULDER R (2002), "The effectiveness of self-regulation: corporate codes of conduct and child labour", *European Management Journal*, Volume 20, Number 3, June 2002, pp. 260-271(12)

KOLL, A (2000), *Measurement of Enterprise Labor Practices*, International Labour Organisation (ILO)

KOSTECKI M (2000), « Le système du commerce mondial et la clause sociale », DE SENARCLENS P, *Maîtriser la mondialisation; la régulation sociale internationale*, Presses de science politique, Paris

LYNCH C (1998), "Social Movements and the problem of globalization", *Alternatives* 23 (1998) 149-173

MAQUILADORA SOLIDARITY NETWORK (2006), "The Chinese Code: one step forward or two steps back?", *Code Memo # 20*, MSN

_____ (2002), "Are apparel manufacturers getting a bad Wrap?", MSN, *Codes memo # 12*

_____ (2000), *Critique of the Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP) Program*, MSN, April 2000

_____ (2000b), Codes of Conduct, Government Regulation and Worker Organizing, ETAG Discussion paper No 1,

_____ (1999), "Southern Reactions to Northern Codes, Codes of Conduct and Independent Monitoring: Tools to Challenge Sweatshop Practices Internationally", *Policy Options to Improve Standards for Garment Workers in Canada and Internationally*, MSN

MARGINSON P, CHULTEN T (1999), *The "Europeanisation" of collective bargaining*, Europe Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Study, EIROnline,

MICHALET C A (1990), « Ou en est la notion d'économie mondiale? », *Investissement international et dynamique de l'économie mondiale*, Economica, Paris, 1990

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE GUATEMALA (1999), *Código de trabajo de la republica de Guatemala*, Guatemala, Edición dirigida por Lic. ROBERTO RODRIGUEZ, 2º Viceministro de Trabajo y Previsión Social
MISSION DE VERIFICATION DES NATIONS UNIES AU GUATEMALA (2000), *Situación sobre los compromisos laborales de los Acuerdos de Paz*, Guatemala

MOREAU, MA (1994), « Les délocalisations d'entreprises à l'étranger », JARRAY K, *Les droits fondamentaux des salariés face aux intérêts de l'entreprise*, Marseille : Presses Universitaires Aix-Marseille, 73-101

MOREAU MA, TRUDEAU G (1998), « Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie », *Relations Industrielles / Industrial relations*, vol. 53, no 1, 55-89

MURRAY G, TRUDEAU G (2004), « Une régulation sociale de l'entreprise mondialisée? », *Relations Industrielles / Industrial relations*, volume 59-1

MURRAY J (2004), "Corporate Social Responsibility", *Global Social Policy* 2004 vol. 4(2): 171-195

_____ (2001), "A new phase in the regulation of multinational enterprises: the role of OCDE", *Industrial Law Journal*, 30:3, 255-270.

_____ (1997), "Corporate codes of conduct and labour standards", KYLOH R. (ed.), *Mastering the Challenge of Globalisation*, pp. 38-72. Geneva: ILO.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE (2000), *Codes of corporate conduct, an expended review of their contents*, Groupe de travail du comité des échanges, TD/TC/WP (99)56/FINAL,

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (2005), *Promouvoir une mondialisation juste dans le secteur du textile et de l'habillement dans un environnement post AMF*, Bureau International du travail, Genève

_____ (2004), *Child Labour, A texte book for university students*, ILO, Geneva

_____ (2000), *Business ethics in the textile, clothing and footwear (TCF) industries*, Sectoral Activities Program, working paper by Jean-Paul Sajhau, OIT, Geneva

_____ (2000a), *Tripartite Meeting on Labour Practices in the Footwear, Leather, Textiles and Clothing Industries*, Sectoral Activities Program, OIT, Geneva

_____ (1998), *La industria Maquiladora en Centro América*, OIT, Oficina de actividades por los empleadores, ACT/EMP publicaciones.

_____ (1998a), *Overview of global developments and Office activities concerning codes of conduct, social labelling and other private sector initiatives addressing labour issues*, OIT, Governing Body, GB.273/WP/SDL/1 (Rev.1), 273rd Session, Geneva

_____ (1998b), *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail*, Conférence Internationale du Travail, 86e session, Genève

_____ (1996), *La situación socio-laboral en las Zonas francas y Empresas Maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana, El caso de Guatemala*, OIT, Proyecto RLA/94/M09/NOR

PETERSEN, K (1992), *The Maquila revolution in Guatemala*, New Haven: Schell Center for International Human Rights Law

PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT (2005), *Rapport mondial sur le développement humain 2005*, Economica, Paris. Disponible : http://hdr.undp.org/reports/global/2005/francais/pdf/HDR05_fr_complete.pdf

QUINTEROS C (2005), *¿Cómo Centroamérica está respondiendo al fin del Acuerdo Multifibras?*, Taller sobre derechos laborales en Centroamérica y el Caribe, Managua 16-17 febrero, 2005, presentación preparada por el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES)

QUIROA CUÉLLAR, E (2001), *Jóvenes mujeres mayas trabajadoras de la maquila, Impacto socio laboral: un reto para el movimiento sindical*, Serie Hacia estrategias sindicales frente a la maquila No 1

REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL (2003), « La mesure du travail décent », Numéro spécial, vol. 142 (2003), no 2

SOMO (2005), *Corporate Social Responsibility: Perspectives from the South*, SOMO - Centre for Research on Multinational Corporations (www.mvo-platform.nl)

SYSTÈME DES NATIONS UNIES POUR LE GUATEMALA (2006), *Informe nacional de desarrollo humano 2005*, Guatemala, 2006

TRUDEAU, G (1998), « Les modes de régulation internationale du travail et de l'emploi », *L'intégration économique en Amérique du Nord et les relations industrielles*, Québec, PUL, pp. 201-229.

UNITED STUDENTS AGAINST SWEATSHOPS (2005), *Designated Suppliers Program*, consulté en juin 2006 à l'adresse suivante: <http://www.studentsagainstsweatshops.org/docs/designatedsuppliers.doc>

UNRISD (2005), « Responsabilité sociale et encadrement juridique des sociétés commerciales », Project Title: Business Responsibility for Sustainable Development, *Recherche et Politiques* -Synthèse 1, Genève

_____ (2003), "Corporate social responsibility and development: towards a new agenda"? *Conference News*, report of the UNRISD Conference, 17-18 November 2003, Geneva

URMINSKY, M (2003), *Public policy, reporting and disclosure of employment and labour information by multinational enterprises (MNEs)*, ILO, Geneva

_____ (2001), *Self-regulation in the workplace: Codes of conduct, social labelling and socially responsible investment*, Published as MCC Working Paper No. 1, ISBN 92-2-112595-5, International Labour Office, Geneva

U.S. DEPARTMENT OF LABOUR (1996), *The apparel industry and codes of conduct: a solution to the international child labour protection*, Bureau of International Labour Affairs

UTTING P (2005), *Rethinking Business Regulation. From Self-Regulation to Social Control*, Technology, Business and Society, Programme paper # 15, September 2005, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), ISSN 1020-8216

_____ (2005b), « Corporate impact », *Courrier de la Planète*, No 74, septembre 2005

_____ (2002), "Regulating business via multistakeholder initiatives: a preliminary assessment", NGLS/UNRISD (eds.), *Voluntary Approaches to Corporate responsibility: Readings and a Resource Guide*. NGLS Development Dossier, United Nations, Geneva

VALLÉE G, MURRAY G, COUTU M, ROCHER G, GILES A (2003), *Les codes de conduite des entreprises multinationales canadiennes: aux confins de la régulation privée et des politiques publiques du travail*, Rapport de recherche rédigé pour le programme Rapports de gouvernance en évolution, Conseil de recherches en sciences humaines et Commission du droit du Canada, disponible au : http://www.lcc.gc.ca/research_project/gr/gbb/rp/vallee-fr.asp

VESTEX (2003), "El Código de Conducta de Vestex como "Herramienta para mejorar la Productividad y Competitividad"", conférence réalisée par Luis Oscar Estrada dans le cadre du cours international *Reto laboral para Centroamérica: La vinculacion entre comercio y clausulas sociales y conditos de conducta*, ASIES, Guatemala

_____ (2002), *Memoria de labores 2002*, VESTEX, Asociación Gremial de Exportadores de Guatemala, Guatemala

_____ (2002b), *Manual para el cumplimiento de los principios de observancia laboral y ambiental de los miembros de la comisión de la industria del vestuario y textiles*, VESTEX, Guatemala

_____ (2001), *Código de conducta*, VESTEX, Asociación Gremial de Exportadores de Guatemala, Guatemala

WICK I (2005), *Workers tool or PR ploy? A guide to codes of international labour practice*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, Germany

WORKER RIGHTS CONSORTIUM (2006), *Worker Rights Consortium Factory Assesment Update*, February 2006, consulté en juin 2006 à l'adresse suivante:
http://www.workersrights.org/WRC_Factory_Assessment_Update_2-15-06_web.pdf

WORLDWIDE RESPONSIBLE APPAREL PRODUCTION (2004), *Manual de Auto-Evaluación e Inspección para Instalaciones de Producción*, disponible à l'adresse électronique suivante:
<http://wrap2.worlddata.com/documents/Spanish%20Handbook%202004.pdf>

YANZ L (2000), "Constructing codes from the ground", *Human Right Dialogue*, Carnegie Council of Ethics and International Affairs

ANNEXE I

Conditions de travail définies par le droit national du Guatemala

TRAVAIL FORCÉ

Les lois et règlements nationaux du travail du Guatemala concernant le travail forcé offrent la protection suivante :

1. Le Code du travail interdit aux employeurs d'ordonner ou de permettre à leurs employés de travailler en temps supplémentaires à des tâches dont la nature est dangereuse ou qui doivent se réaliser dans des conditions d'insalubrité (CdT, art. 122).
2. Aucun employé ne peut être contraint à travailler plus de 12 heures par jour, sauf en cas d'exceptions qualifiées identifiées au règlement interne de l'entreprise.

TRAVAIL DES ENFANTS

Les lois et règlements nationaux du travail du Guatemala concernant le travail des enfants offrent la protection suivante :

1. La Constitution de la République (CdR) indique que les enfants de moins de 14 ans ne peuvent être embauchés pour travailler, sauf dans les cas d'exception établis par la Loi (CdR, art. 101, I).
2. À partir de 14 ans un enfant peut établir un contrat de travail (Code du travail du Guatemala (ci-après CdT), art. 31). Le travail réalisé par les enfants doit cependant être approprié à leur âge, à leur condition physique et à leur développement intellectuel (CdT, art. 147), le travail dans des lieux insalubres ainsi que le travail de nuit leur étant interdits (CdT, art. 148).
3. Le travail des enfants de moins de 14 ans est interdit, sauf si le contrat de travail est établi en présence et avec la permission de leurs représentants légaux ou avec l'autorisation expresse et écrite de l'Inspection du travail (CdT, art. 32). Ainsi, l'Inspection du travail pourra émettre, en cas d'exception qualifiée, une autorisation écrite afin de permettre le travail de jour de mineurs de moins de 14 ans ou afin de réduire la journée de travail de ceux-ci. Les intéressés auxquels sera émise semblable autorisation devront prouver : a) que l'enfant sera en situation d'apprentissage ou qu'il est dans le nécessité de collaborer à l'économie familiale, à cause de l'extrême pauvreté de ses parents ou de ses tuteurs ; b) que l'enfant sera affecté à des travaux légers quant à leur intensité ou à leur durée, lesquels seront compatibles avec la santé physique, mentale et morale de mineurs ; c) les obligations d'ordre scolaire, telles qu'elles sont spécifiées au sein des lois nationales, doivent être satisfaites. Le tout (conditions dans lesquelles se réalisera le travail des enfants de moins de 14 ans, raisons pour lesquelles

celui-ci est autorisé, modalités selon lesquelles il pourra poursuivre son apprentissage scolaire, etc.) devra être consigné par écrit (CdT, art. 150).

4. La journée ordinaire de travail pour les mineurs doit être réduite d'une heure par jour et de six heures par semaine pour les enfants de plus de 14 ans ; de deux heures par jour et de douze heures par semaine pour les enfants qui ont moins de 14 ans (CdT, art. 149).

DISCRIMINATION

Les lois et règlements nationaux du travail du Guatemala concernant la discrimination offrent la protection suivante :

1. L'article 4 de la Constitution de la République indique que " tous les êtres humains sont libres et égaux en dignité et en droits. L'homme et la femme, quel que soit leur état civil, possèdent des responsabilités et des opportunités égales. Nul ne peut être soumis à la servitude ni à d'autres conditions menaçant sa dignité".
2. La discrimination pour l'obtention d'un emploi, pour motifs de sexe, de race, de religion, d'opinions politiques, de situation économique ou toute autre raison, est interdite (CdT, art. 151 et 137 bis). Selon Human Right Watch (2002) le Ministère du travail interprète cet article comme une interdiction de poser des questions liées à l'état ou aux intentions de grossesse. Il est interdit aux employeurs de faire une distinction entre les mères célibataires, mariées ou avec responsabilités familiales pour tout ce qui a rapport au travail (CdT, art. 151, b).
3. La Constitution de la République stipule l'égalité de salaire pour un travail égal, dans des conditions égales d'efficacité et d'ancienneté (CdR, art. 112, c)
4. À travail égal, réalisé dans des conditions d'efficacité et d'ancienneté égales, au sein de la même entreprise, doit correspondre un salaire égal. Pour les cas où des travailleurs invoquent la discrimination salariale en raison du sexe, il revient à l'employeur de démontrer la valeur ou la qualité inférieure des tâches réalisées par ceux-ci (CdT, art. 89).
5. Il est interdit aux employeurs de renvoyer des travailleuses qui sont enceintes ou en période d'allaitement, celles-ci bénéficiant d'un droit d'indéfectibilité. Si, pour une cause justifiée, issue d'une faute grave tel qu'il est spécifié au Code, le congédiement doit se faire, l'employeur doit amener le cas devant les Tribunaux du travail, où il devra prouver la faute grave en question. Le congédiement ne pourra être effectif avant réception de l'autorisation écrite du tribunal, faute de quoi la travailleuse pourra avoir recours aux tribunaux afin d'y exercer son droit à être réinstallée à son poste, ayant également droit à ce qu'on lui paie le temps perdu (CdT, art. 151).

6. La mère bénéficie d'un congé rémunéré à 100 % de son salaire pour les 30 jours qui précèdent l'accouchement ainsi que les 54 jours suivants, soit 84 jours effectifs de repos au moment de l'accouchement. La travailleuse aura droit de retourner à son poste après la période de repos qui suit son accouchement (CdT, art. 152).
7. Toute femme en période d'allaitement peut disposer, là où elle travaille, de périodes pour allaiter, d'une durée de 30 minutes deux fois par jour, lesquelles doivent être rémunérées, faute de quoi des sanctions sont prévues par le Code. La période d'allaitement est de 10 mois (CdT, art. 153).
8. Tout employeur ayant à son emploi plus de 30 employées doit mettre à la disposition de celles-ci un lieu où peuvent être gardés les enfants de moins de trois ans, lesquels y seront surveillés par une personne qualifiée payée par l'employeur. Le tout doit être mis en place simplement et progressivement, selon les capacités économiques de l'employeur (CdT, art. 155).
9. Le règlement interne de l'entreprise doit spécifier les normes spéciales pertinentes aux divers types d'employés, en fonction de l'âge, du sexe, etc. (CdT, art. 60, g). Le travail des femmes et des mineurs doit être adéquat à leur âge, leur condition ou état physique et leur développement intellectuel (CdT, art. 147).

SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

Les lois et règlements nationaux du travail du Guatemala concernant la santé, la sécurité et l'hygiène offrent la protection suivante :

1. Tout employeur doit adopter les précautions nécessaires pour protéger efficacement la vie, la santé et la moralité des travailleurs. Il doit introduire toutes les mesures d'hygiène et de sécurité nécessaires au sein des lieux de travail (CdT, art. 197). Le règlement interne doit inclure les informations relatives à l'hygiène et à la santé, les instructions en cas d'accident, d'urgence ou en cas d'incendie, etc. (CdT, art. 60). Le règlement doit également spécifier les travaux qui sont insalubres ou dangereux, les substances dont l'usage est interdit ou restreint et toutes les autres normes pertinentes (CdT, art. 201).
2. Le poids de tout item pouvant être transporté par un seul travailleur doit être spécifié également au règlement interne, prenant en compte des facteurs tels que l'âge, le sexe et la condition physique des travailleurs (CdT, art. 202).

3. Les travailleurs du secteur de la maquiladora ont droit au système de soins de santé que procure l'Institut guatémaltèque de sécurité sociale (IGSS), lequel fonctionne comme un système de santé publique pour les employés qui y contribuent. L'IGSS procure ses services et donne accès à ses bénéfices en cas d'accident ou de maladie dues au travail, procurant également les soins liés à la maternité, les soins de santé générale, de même que les soins et paiements aux personnes handicapées.
4. Les employeurs comptant plus de trois employés doivent obligatoirement enregistrer leurs travailleurs auprès de l'IGSS; ils doivent également contribuer aux caisses de l'IGSS selon le pourcentage exigé des employeurs et déduire les contributions des employés à chaque période de paye. Les employeurs doivent contribuer pour un montant représentant 12% le montant total du registre des salaires, la prime de Noël exceptée. Ce pourcentage est distribué comme suit : 10% à l'IGSS, 1% pour le programme de récréation des employés et 1% pour la formation (INTECAP). Les employés doivent contribuer à 4.5% de leur salaire mensuel à l'IGSS.
5. Les inspecteurs de l'IGSS sont chargés de vérifier le respect de leurs obligations de la part des employeurs.
6. L'IGSS ne peut imposer une amende directement ni non plus prendre une action contre une entreprise qui a manqué à ses obligations.

RÉMUNÉRATION

Les lois et règlements nationaux du travail du Guatemala concernant la rémunération offrent la protection suivante :

1. Quant au salaire minimum, tout travailleur a le droit de toucher un salaire couvrant ses besoins normaux d'ordre matériel, moral et culturel et lui permettant d'accomplir ses devoirs de chef de famille. Ce salaire doit être déterminé périodiquement tel qu'il est défini au Code, en prenant en compte les conditions liées à chaque type d'emploi, à chaque région du pays et aux possibilités des employeurs au sein de chaque secteur. La détermination du salaire minimum doit également prendre en compte le fait que les salaires se paient par unité de temps, de tâche, etc., faisant en sorte que ne soient pas lésés les travailleurs qui travaillent à la pièce, à la tâche, etc. (CdT, art. 103).
2. Quant au paiement du salaire et du temps supplémentaire, employeurs et travailleurs doivent fixer les délais pour le paiement des salaires sans que celui-ci soit supérieur à un mois dans tous les cas et à deux semaines pour les travailleurs manuels (CdT, art.

92). À moins que le salaire consiste en une participation aux ventes, ou autres ententes semblables énumérées à l'article 92, le salaire doit être versé au complet à chaque période de paye (CdT, art. 93)

3. Le travail qui se réalise en dehors des limites de temps déterminées par le Code pour la journée ordinaire constitue du temps supplémentaire et doit être rémunéré pour le moins à 50 % de plus que le salaire régulier (CdT, art. 121). Les employeurs doivent consigner par écrit dans leurs livres, de façon séparée de ce qui réfère au travail ordinaire, ce qu'ils paient à chacun des travailleurs pour le travail en temps supplémentaire (CdT, art. 123).
4. En plus de son salaire, le travailleur a droit, pour chaque année complète de travail, au bonus de Noël (Aguinaldo), lequel équivaut à une fois le salaire mensuel moyen ou la partie proportionnelle correspondant au temps effectivement travaillé (DT 76-78). Celui-ci doit être remis à 50% au travailleur lors de la seconde quinzaine de décembre, l'autre 50% devant être remis lors de la seconde quinzaine de janvier.
5. En plus de son salaire. Le travailleur a également droit à une prime annuelle équivalente à 100% du salaire mensuel moyen pour une année de travail complète ininterrompue ou la partie proportionnelle correspondant au temps effectivement travaillé, calculé au mois de juin de chaque année. La prime doit être remise au travailleur au cours de la première quinzaine des deux premières semaines du mois de juillet de chaque année (Dt 42-92, art. 1-4).
6. Tout employeur employant dix employés ou plus doit garder un livre de salaires autorisé et scellé par la Direction générale du travail et de la prévoyance sociale (CdT, art. 102).
7. À l'intérieur des deux premiers mois de l'année doivent être déposés au Bureau régional de l'Inspection du travail et de la prévoyance sociale : 1) les détails sur les dépenses liées aux salaires et avantages, au temps supplémentaires, etc. ; 2) les informations détaillées sur les travailleurs (CdT, art. 61).

CONDITIONS D'EMBAUCHE ET DE CONGÉDIEMENT

Les lois et règlements nationaux du travail du Guatemala concernant les conditions d'embauche et de congédiement sont les suivantes :

1. Le contrat de travail ne peut être verbal que pour les travailleurs agricoles ou qui font l'élevage, pour les travailleurs domestiques ou pour des travaux accidentels comportant des revenus inférieurs à Q100 (15 \$US). Dans tous les cas le patron doit soumettre au travailleur, au moment où s'établit le contrat, une lettre spécifiant la date du début de la relation de travail, le salaire convenu entre les parties et, à la fin de chaque période de

paie, le nombre de journées travaillées ou les tâches effectuées (CdT, art. 27). Une copie du contrat de travail doit être envoyée dans les 15 jours suivants la première journée de travail au Département national de relations de travail (CdT, art. 28).

2. Dans tous les autres cas, le contrat de travail doit être remis par écrit, en trois exemplaires, dont un doit être transmis à la Direction générale du travail dans les deux semaines suivant la signature du contrat. Le code précise toutes les informations que doivent contenir les contrats de travail (CdT, art. 29, h) et spécifie les conditions du travail à la pièce qui doivent être inscrites au contrat (CdT, art. 28).
3. La preuve pleine du contrat écrit ne peut être établie qu'avec le document ici prescrit. L'absence de celui-ci ou de certains éléments d'information qui doivent s'y trouver sera toujours la faute de l'employeur. Si celui-ci ne peut le présenter, les modalités contractuelles rapportées par le travailleur seront considérées comme vraies, à moins de preuves contraires (CdT, art. 30).
4. Le contrat de travail individuel peut être : a) pour une durée indéfinie, sans date spécifique de fin ; b) pour une durée définie, lorsqu'il est spécifié une date ou un événement pour sa fin ; c) pour une tâche déterminée (CdT, art. 25). Le contrat individuel de travail est considéré comme étant d'une durée indéfinie à moins que le contraire n'y soit expressément stipulé (CdT, art. 26).
5. Les causes justes permettant à un employeur de rompre le contrat de travail, sans responsabilité de son côté, sont spécifiées au Code à l'article 77. Il s'agit de : une conduite immorale ou le recours à l'injure ou aux calomnies envers l'employeur ou un compagnon de travail, à l'intérieur ou à l'extérieur des lieux et heures de travail ; avoir commis un délit ou une atteinte à la propriété de l'employeur qui porte préjudice à celui-ci ou à ses compagnons de travail, ces dommages matériels ayant été causés intentionnellement ou par négligence ; avoir révéler un secret de l'entreprise ; s'être absenté pour plus de deux jours sans justification ; refuser de suivre les mesures préventives en vue d'éviter les accidents ou de respecter les normes et instructions transmises par l'employeur dans le but d'obtenir plus d'efficacité ou de rendement ; avoir enfreint le règlement interne ou les obligations des travailleurs telles que précisées au Code du travail après avoir déjà reçu un avertissement écrit à ce sujet ; avoir induit l'employeur en erreur au moment de l'embauche ; avoir subi une arrestation majeure ou être incarcéré. En ce qui concerne les absences du travail comme causes de congédiement justifié, le Code stipule que cela sera possible « lorsque le travailleur cesse de se présenter au travail sans permission du patron ou sans justification, pour plus de deux jours ouvrables complets et consécutifs ou pour six demi-journées ouvrables d'un même mois, la justification de l'absence pouvant se faire au moment où le travailleur reprend le travail, si cela n'a pas été fait avant » (CdT, art. 77, e).

6. Le travailleur peut contester les raisons de son licenciement devant le tribunal. Si l'employeur ne peut démontrer les causes justes de celui-ci, il doit verser au travailleur :
a) les indemnités qui selon le Code lui correspondent ; b) à titre de dommages, le salaire que le travailleur a cessé de recevoir depuis le licenciement jusqu'au paiement de l'indemnité, jusqu'à un maximum de 12 mois de salaire (CdT, art. 78, c).
7. Le Code spécifie les causes justes permettant au travailleur de démissionner sans responsabilité de sa part (CdT, art. 79). Dans les cas de fin de contrat selon l'une ou l'autre des causes énumérées à l'article 79, lesquelles constituent un congédiement indirect, le travailleur reconnu comme un congédié indirect bénéficie du droit à recevoir les indemnités et autres prestations légales jusqu'au jour où a eu lieu le congédiement indirect. L'employeur doit également payer l'indemnité pour temps servi équivalente à un mois de salaire pour chaque année de service continu (CdT, art. 82).
8. Les droits des travailleurs de réclamer contre leur employeur dans les cas de licenciement injustifié ou contre les mesures disciplinaires qui leur ont été appliquées, doivent avoir lieu dans les 30 jours ouvrables à partir de la fin du contrat ou après qu'on lui ait imposées les corrections (CdT, art. 260).

JOURNEE DE TRAVAIL

Les lois et règlements nationaux du travail du Guatemala concernant la journée de travail, les périodes de repos et de vacances, offrent la protection suivante :

1. La journée ordinaire de travail de jour ne peut excéder 8 heures par jour, ni excéder un total de 48 heures par semaine. La journée ordinaire de travail de nuit ne peut être de plus de six heures par jour, ni excéder un total de trente six heures par semaine (CdT, art. 116). La semaine de travail ne peut excéder 48 heures pour le travail de jour, 36 heures pour le travail de nuit et 42 heures pour le travail mixte (CdT, art. 118).
2. Les journées ordinaires et le temps supplémentaire ne peuvent excéder un total de 12 heures par jour, sauf en cas d'exception (CdT, art. 122).
3. Le travailleur a droit à un repos de 30 minutes rémunéré pour toute journée complète continue (CdT, art. 119)
4. Tout travailleur a droit de profiter d'une journée de repos rémunérée après chaque semaine de travail. Ceux qui travaillent pour unité de travail ou à la tâche auront droit à un sixième du salaire total touché au cours de la semaine (CdT, art.126).
5. Tout travailleur sans exception a droit à une période de vacances annuelles rémunérées suite à chaque année de travail continue au service d'un même employeur, dont la durée minimale est de quinze jours (CdT, art. 130). Pour avoir droit aux vacances, il devra avoir cumulé un minimum de 150 jours de travail au cours de l'année (CdT, art. 131).

Les vacances ne peuvent être compensées en argent, sauf si le travailleur cesse de travailler avant d'en avoir profité, quel que soit la cause de la cessation d'emploi. L'employeur doit remettre au travailleur la partie équivalente aux vacances accumulées si le travailleur quitte son emploi en cours d'année (CdT, art. 133). Un document écrit signé par celui-ci doit témoigner de la remise au travailleur du montant équivalent à ses vacances (CdT, art. 137).

6. Les jours fériés sont les suivants : le 1er janvier; le jeudi, le vendredi et le samedi saint; le 1er mai; le 30 juin; le 15 septembre; le 20 octobre; le 1er novembre; le 24 décembre à partir de 12 heures; le 25 décembre; le 31 décembre à partir de 12 heures et le jour de festivité de la ville ou de la communauté. Le patron est requis de payer le jour de repos hebdomadaire, même si au cours d'une même semaine coïncident plusieurs jours fériés ou si à une journée fériée coïncide la journée de repos hebdomadaire (CdT, art. 127).
7. C'est une obligation des employeurs d'accorder un congé sans perte de salaire aux travailleurs dans les cas de décès d'un conjoint (3 jours) ; lorsqu'il se marie (5 jours); pour la naissance d'un enfant (2 jours) (CdT, art. 61, n).

LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Les lois et règlements nationaux du travail du Guatemala concernant la liberté d'association offrent la protection suivante :

1. La Constitution de la République indique à l'article 34 le droit à la liberté d'association, sauf dans les cas où une affiliation à un collège professionnel est obligatoire.
2. Il est interdit aux employeurs de tenter par quelque moyen que ce soit d'obliger ou tenter d'obliger un travailleur à se retirer d'un syndicat ou d'un autre groupe légal auquel il appartient (CdT, art. 62).
3. L'Exécutif, par le biais du ministère du Travail et sous l'égide du responsable de celui-ci, doit définir et mettre en place une politique nationale de défense et développement du syndicalisme, selon les bases suivantes : a) Garantir le droit à l'exercice de la liberté syndicale; b) Prendre les mesures nécessaires pour protéger le libre exercice du droit de syndicalisation, en conformité avec la Constitution politique, les Traités et Convention internationales, le présent Code et autre Lois du travail; c) Maintenir un service d'assistance juridique gratuit pour les travailleurs qui désirent s'organiser syndicalement et divulguer les lois du travail; d) Promouvoir la consultation et la coopération avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs qui bénéficient du droit de liberté syndicale (CdT, art. 211).
4. Les travailleurs ne pourront être congédiés pour avoir participé à la formation d'un syndicat, bénéficiant d'inamovibilité à partir du moment où un avis informant qu'ils

sont à former un syndicat est déposé à l'Inspection générale du travail. Les travailleurs bénéficient de cette protection jusqu'à 60 jours après cette inscription. En cas de défaut de respecter ce qui est spécifié ici, les travailleurs affectés devront être réinstallés à leur poste au sein de l'entreprise dans les 24 heures. L'employeur responsable sera sanctionné avec une amende équivalant à de 10 à 50 salaires minimums mensuels ; il devra payer les salaires et prestations que les travailleurs auraient reçus s'ils n'avaient pas subi ce préjudice. Si l'employeur persiste avec une attitude belligérante à l'égard de ces travailleurs, l'amende pourra être augmentée de 50% (CdT, art. 209).

5. Pour former un syndicat de travailleurs, le consentement écrit de 20 travailleurs, où plus, est requis (CdT, art. 216). Les syndicats ont la faculté d'entreprendre leurs activités à partir du moment de leur inscription au registre public des syndicats, logé à la Direction générale du travail. Cependant, avant cette inscription, les syndicats peuvent élire leur exécutif, tenir des assemblées pour approuver leurs statuts, faire les démarches pour obtenir leur personnalité juridique, etc.
6. Pour que soit inscrite l'organisation syndicale et que soit reconnue sa personnalité juridique, une demande écrite doit être présentée à la Direction générale du travail dans les 20 jours ouvrables suivant la constitution du syndicat (CdT, art. 218, a). La demande doit être accompagnée de l'original et d'une copie de l'acte constitutif du syndicat ainsi que de ses statuts, signés par le secrétaire général de l'organisation ainsi que par tous les membres du comité exécutif provisoire. La preuve que ceux-ci rencontrent les exigences spécifiées au Code doit accompagner la demande. On parle ici d'une déclaration claire et précise spécifiant que les membres de l'exécutif du syndicat sont d'origine guatémaltèque et qu'ils travaillent au sein de l'entreprise (CdT, art. 218, b). Si les documents sont complets l'inscription de l'organisation sera réalisée ainsi que l'intégration des comités exécutif et consultatifs et les certificats correspondants seront expédiés (CdT, art. 218 c).
7. A partir du moment de la réception des documents, la Direction générale du travail aura 10 jours pour examiner la demande, obtenir l'autorisation du bureau supérieur, confirmer que la demande répond aux exigences spécifiées par la loi et réaliser l'inscription du syndicat au livre de personnalités juridiques du registre des syndicats, faute de quoi le fonctionnaire responsable du retard pourra être destitué. Dans les 15 jours suivants devra être publié au sein du Journal Officiel un résumé de la résolution approuvant les statuts et reconnaissant la personnalité juridique du syndicat. A cette étape, seule la preuve d'erreurs insoupçonnables pourra autoriser une résolution défavorable de la part du titulaire de la Direction générale du travail ; dans ce cas le tout devra être communiqué sans perte de temps aux principaux intéressés. Si on traite

d'erreurs soupçonnables, les principaux intéressés seront informés afin qu'ils amendent leur demande (CdT, art. 218, d).

8. Le ministère du Travail et Prévoyance sociale doit émettre, dans les 20 jours ouvrables à partir de la réception du dossier, la résolution correspondante et ordonner l'inscription définitive du syndicat au sein du registre. Dans les 15 jours ouvrables suivants la date de la résolution ordonnant l'inscription du syndicat au registre, le Ministère doit également publier gratuitement dans le Journal Officiel les statuts du syndicat.

MESURES DISCIPLINAIRES ET TRAITEMENT DES TRAVAILLEURS

Les lois et règlements nationaux du travail du Guatemala concernant les mesures disciplinaires et le traitement des travailleurs sont les suivantes :

1. C'est une obligation des employeurs de démontrer envers les travailleurs la considération requise, de s'abstenir de les maltraiter, en parole ou autrement (art. 61, c).
2. Le règlement interne doit inclure des informations relatives aux dispositions disciplinaires, le nom des personnes auxquelles les plaintes doivent être adressées au sein de l'entreprise et les processus pour ce faire (CdT, art. 60, f).
3. Il est interdit de déduire une somme du salaire des employés en guise de punition. La suspension sans salaire ne peut se faire pour plus de 8 jours ni avant d'avoir entendu le travailleur et ses co-équipiers (CdT, art. 60, e).
4. Les droits des travailleurs de poursuivre leur employeur, dans les cas de mesures disciplinaires leur ayant été appliqués, doivent s'exercer dans les trente jours ouvrables à partir de la fin du contrat ou après l'imposition des corrections (CdT, art. 260).
5. Lorsque le travailleur vit à plus de 15km du lieu de travail, l'employeur est requis de payer son transport (CdT, art. 33).

ANNEXE II GUIDE D'ENTREVUE

PROTOCOLE

1. Expliquer personnellement les objectifs de recherche, le statut autonome de l'équipe de recherche et l'absence de lien entre nous et l'employeur.
2. Nous ne sommes pas ici pour les conseiller en cas de problèmes avec leur employeur, mais bien pour comprendre les conditions dans lesquelles elles travaillent.
3. Toutes les informations sont notées de façon anonyme : il n'y a pas de noms ni aucune autre façon d'identifier ceux qui ont passé l'entrevue.
4. Vous pouvez répondre en toute confiance, votre employeur a accepté que nous vous interrogiions et est d'accord avec cette démarche. Il croit que cette recherche lui permettra de mieux connaître ce que pensent ses employés dans les usines.
5. Chaque ouvrier interviewé devra nous donner son accord verbal avant de répondre au questionnaire.

DONNÉES GÉNÉRALES

1. Quel est votre poste de travail? _____
2. Depuis combien de temps travaillez-vous ici dans cette entreprise? _____
3. Quel âge avez vous? _____ 4. Scolarité _____ 5. Homme ou femme
6. État civil _____ 7. Nombre d'enfants _____
8. Sait lire et écrire _____

QUESTIONNAIRE

9. Quelles démarches avez-vous effectuées pour obtenir un emploi au sein de cette entreprise?

- | | | |
|-------------------------|--------|--------|
| i) Formulaire à remplir | a) Oui | b) Non |
| ii) Entrevue | a) Oui | b) Non |
| iii) Examen médical | a) Oui | b) Non |
| iv) Autres : _____ | a) Oui | b) Non |

10. Durant ces démarches, vous a-t-on demandé si vous étiez enceinte ou si vous aviez l'intention de l'être?

- a) Oui b) Non

Si Oui, 10.1 A quelle étape de votre recrutement vous a-t-on questionné à ce sujet ?

11. Est-ce qu'il y a eu une période d'apprentissage en début d'emploi?

a) Oui b) Non

Si Oui,

11.1 Quelle était sa durée? _____

11.2 Est-ce que le salaire pour cette période d'apprentissage était égal ou moins élevé que le salaire payé au début de l'emploi?

a) Égal b) Inférieur

12. Avez-vous été enceinte depuis que vous travaillez pour cette entreprise?

a) Oui b) Non

12.a Connaissez-vous un employé qui a été enceinte depuis que vous travaillez pour cette entreprise?

a) Oui b) Non

Si la réponse à ces deux questions est « non », passez à la question #13

12.1 Les femmes enceintes ont-elles un congé de maternité payé au moment d'accoucher?

a) Oui b) Non c) Ça dépend

Si ça dépend,

12.2 Expliquer

12.3 Combien de temps dure le congé de maternité? _____

12.4 Est-ce que les ouvrières en congé de maternité reçoivent le même salaire qu'avant l'accouchement? a) Oui b) Non c) Ça dépend

Si ça dépend,

12.5 Expliquer _____

12.6 Est-ce que l'employeur accorde du temps à chaque jour aux femmes qui allaitent pour allaiter leur enfant?

a) Oui b) Non

Si Oui,

12.7 Pendant combien de mois? _____

12.8 Comment les femmes organisent-elles ce temps?

13. Y a t il un service de garderie au sein de l'entreprise?

a) Oui b) Non

14. Combien de jours travaillez-vous par semaine? _____

15. Combien de jours de repos par semaine? _____

16. Quel est l'horaire normal de travail? _____

17. Dans le cas ou l'horaire normal est plus que 8 heures par jour, avez-vous le choix de respecter ou non cet horaire?

a) Oui b) Non c) Ca dépend

Si ça dépend,

17.1 Expliquer

18. Le répondant a t'il donné son accord pour travailler cet horaire?

a) Oui b) Non, mais je suis d'accord c) Non et je ne suis pas d'accord

19. Travaillez-vous parfois plus d'heures que l'horaire normal de travail?

a) Oui b) Non

Si Oui,

19.1 Quelle est la fréquence?

a) Très rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

19.2 Jusqu'à combien d'heures supplémentaires par jour? _____

20. Si on vous demande de travailler du temps supplémentaire, avez-vous l'option de refuser?

a) Oui b) Non c) Ça dépend

Si ça dépend,

20.1 Expliquez _____

21. Quand vous recevez votre salaire, recevez-vous aussi des détails de votre paie par écrit?

a) Oui b) Non

22. Quelles informations apparaissent sur votre feuille de paie?

- | | | |
|---------------------------------------|--------|--------|
| 22.1 Nombre d'heures | a) Oui | b) Non |
| 22.2 Nombre d'heures supplémentaires | a) Oui | b) Non |
| 22.3 Bonification | a) Oui | b) Non |
| 22.4 Retenues Sécurité sociale (IGSS) | a) Oui | b) Non |
| 22.5 Retenue pour prêt d'outils | a) Oui | b) Non |

23. Quel est le salaire moyen par quinzaine pour l'horaire déjà mentionné? _____

24. Comment est calculé ce salaire?

- a) A la pièce Q _____ b) A l'heure Q _____
c) Incitatif Q _____ d) Par jour Q _____

24.1 Expliquer _____

25. Quand vous travaillez des heures supplémentaires à l'horaire normal, êtes-vous payé le même salaire que les heures normales?

- a) Même b) Autre Q _____

26. Le répondant comprend-il comment est payé son salaire?

- a) Oui b) Non

Si Non,

27. Le répondant s'est déjà vu expliqué comment est calculé son salaire par quelqu'un de la compagnie?

- a) Oui b) Non

28. Quelles sont les prestations reçues?

- | | | |
|----------------|--------|--------|
| 28.1 Aguinaldo | a) Oui | b) Non |
| 28.2 Bono 14 | a) Oui | b) Non |
| 28.3 Vacances | a) Oui | b) Non |

29. Est-ce que les prestations et salaires sont payés ponctuellement? (la loi prévoit que les prestations soient payées en deux versements, décembre et janvier pour l'Aguinaldo et juillet et août pour le Bono 14)

- 29.1 Prestations a) Oui b) Non c) Ça dépend

29.2 Salaire a) Oui b) Non c) Ça dépend

29.3 Vacances a) Oui b) Non c) Ça dépend

29.4 Expliquer _____

30. Combien de temps de vacances payées par année? _____

31. Le travailleur qui veut prendre ses vacances et non être payée pour celles-ci, le peut-il?

a) Oui b) Non c) Ça dépend

Expliquer _____

32. Paie pour période de vacances? Q _____

33. Reçu écrit pour le temps de vacances payées? a) Oui b) Non

Mesures disciplinaires et traitement aux employés

34. Comment est la relation entre les employés et les supérieurs, les responsables de l'entreprise, les gérants)

a) Mauvaises b) Régulières c) Bonnes

Etes-vous au courant d'instances d'une des formes de mauvais traitement suivantes :

34.1 Mauvais traitement physique a) Oui b) Non

Si Oui, 34.1A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

34.2 Mauvais traitement verbal a) Oui b) Non

Si Oui, 34.2A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

34.3 Mauvais traitement psychologique a) Oui b) Non

Si Oui, 34.3A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

34.4 Inspections irrespectueuses a) Oui b) Non

Si Oui, 34.4A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

34.5 Touchers irrespectueux

a) Oui b) Non

Si Oui, 34.5A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

34.6 Paroles obscènes

a) Oui b) Non

Si Oui, 34.6A, A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

34.7 Rapprochements irrespectueux

a) Oui b) Non

Si Oui, 34.7A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

34.8 Pressions indues dans le but d'exaspérer le travailleur

a) Oui b) Non

Si Oui, 34.8A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

34.9 Cris, injures, pour augmenter la production de certains travailleurs

a) Oui b) Non

Si Oui, 34.9A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

34.10 Privation du temps supplémentaire comme forme de représailles

a) Oui b) Non

Si Oui, 34.10A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

34.11 Aucune forme de mauvais traitements a) Oui b) Non

34.12 Autres formes de mauvais traitements _____

35. Y a-t-il un processus pour déposer des plaintes en cas de problèmes au sein de l'entreprise?

a) Oui b) Non

36. Croyez vous que celui-ci puisse servir à quelque chose?

a) Oui b) Non c) Ca dépend

Si Ca dépend, 36.1 Expliquer _____

37. Des sanctions sont-elles appliquées en cas de retard?

a) Oui b) Non c) Ca dépend

Si ça dépend, 37.1 Expliquer _____

38. Est-ce que les ouvriers sont informés des sanctions qui seront appliquées en cas de retard?

a) Oui b) Non

Si Oui, 38.1 Comment? _____

39. Depuis que vous travaillez ici avez-vous eu connaissance de personnes qui ont été congédiées ou ont démissionnées? Si Non, passer au #41

a) Oui b) Non

Si Oui, quelles étaient les raisons?

39.1 Pour un type d'organisations de travailleurs dont ils faisaient la promotion?

a) Oui b) Non

Si Oui, 39.1A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

39.2 Parce qu'elles étaient enceintes a) Oui b) Non

Si Oui, 39.2A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

39.3 Parce qu'ils défendaient leurs droits ou ceux d'autres travailleurs

a) Oui b) Non

Si Oui, 39.3A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

39.4 Pour avoir répondu au patron? a) Oui b) Non

Si Oui, 39.4A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

39.5 Parce que leur production était insuffisante a) Oui b) Non

Si Oui, 39.5A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

39.6 Parce qu'ils n'entraient pas dans les « goûts » de leur superviseur

a) Oui b) Non

Si Oui, 39.6A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

39.7 Parce qu'ils ne collaboraient pas pour les heures supplémentaires

a) Oui b) Non

Si Oui, 39.7A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

39.8 A force de harcèlement : cris, changements de postes, etc.

a) Oui b) Non

Si Oui, 39.8A A quelle fréquence?

a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

40. Les travailleurs congédiés ou qui ont démissionné ont-ils reçus les indemnités correspondantes?

a) Oui b) Non c) Oui, ils ont reçu une partie d) Je ne sais pas

41. Avez-vous un contrat de travail? Si Non, passer au #43

a) Oui b) Non

42. Quelles sont les informations qui apparaissent à ce contrat?

42.1 Poste de travail a) Oui b) Non

42.2 Horaire a) Oui b) Non

42.3 Salaire a) Oui b) Non

42.4 Ne sait pas / ne s'en souvient pas

43. Est-ce que les postes de superviseur sont réservés aux hommes?

- a) Oui b) Non

44. Est-ce les hommes et les femmes gagnent le même salaire pour un même poste de travail?

- a) Oui b) Non c) Ca dépend

Si ça dépend, 44.1 Expliquer _____

45. Est-ce que des enfants de moins de 14 ans travaillent au sein de cette entreprise?

- a) Oui b) Non

Si Oui,

45.1 Quelle est leur horaire de travail?

- a) Même que les autres travailleurs b) Moins d'heures que les autres travailleurs

45.2 Quelle est leur journée de travail?

- a) De jour b) de nuit c) Mixte

45.3 Quelles taches font-ils?

- a) Les mêmes taches que les autres employés b) Des tâches adaptées à leur âge

Santé et sécurité

46. Connaissez vous le plan d'évacuation en cas d'urgence?

- a) Oui b) Non

47. Pouvez-vous utiliser les sanitaires au besoin?

- a) Oui b) Non c) Oui mais la quantité de sanitaires est insuffisante

48. Considérez vous avoir une bonne santé pour travailler?

- a) Oui b) Non c) Ca dépend

Si ça dépend, 48.1 Expliquer _____

49. Quel est le problème de santé le plus important en ce qui concerne le travail au sein de cette entreprise? _____

50. Comment évaluez-vous le milieu physique de l'entreprise?

- a) Mauvais b) Régulier c) Bon

50.1 Quant a l'illumination

a) Mauvais b) Régulier c) Bon

50.2 Quant a la température (chaleur)

a) Mauvais b) Régulier c) Bon

50.3 Quant au bruit

a) Mauvais b) Régulier c) Bon

50.4 Quant a d'autres aspects _____

a) Mauvais b) Régulier c) Bon

51. Avez-vous votre carnet le l'IGSS?

a) Oui b) Non

52. Quel est le montant qui est réduit de la paye pour enregistrement à l'IGSS?

a) Aucun b) Q _____ c) Je ne sais pas

53. Depuis que vous êtes employé ici, avez-vous eu la permission pour avoir recours au service de l'IGSS?

a) Oui b) Non c) Ca dépend

Si ça dépend, 53.1 Expliquer _____

54. Est-ce que votre salaire a été réduit pour vous être absente pour aller à l'IGSS?

a) Oui b) Non

55. Quelles sont les formes d'organisation existant à l'intérieur de l'entreprise?

55.1 Équipes sportives a) Oui b) Non

55.2 Associations de loisirs a) Oui b) Non

55.3 Comité de santé a) Oui b) Non

55.4 Groupe de solidarité mis en place par l'employeur a) Oui b) Non

55.5 Comité social a) Oui b) Non

55.6 Organisation de type syndical a) Oui b) Non

55.7 Coopérative d'épargne a) Oui b) Non

55.8 Autres _____

56. Avez-vous eu connaissance de cas où on aurait interdit une forme d'organisation dans l'entreprise?

a) Oui b) Non 56.1 Expliquer _____

56.2 A quelle fréquence?

- a) Rarement b) De temps en temps c) Régulièrement

Formations

57. Avez-vous reçu des formations dans cette entreprise?

- a) Oui b) Non 57.1 Expliquer _____

Niveau de connaissances des lois du travail et codes de conduite

58. Connaissiez-vous les lois du travail du Guatemala? Vérifier l'étendue des connaissances.

- a) Pas du tout b) Un peu c) Bien

59. Connaissiez-vous le contenu du ou des code(s) de conduite de l'entreprise?

- a) Pas du tout b) Un peu c) Bien Si Non, passer au #67

60. Comment avez-vous pris connaissance du Code de conduite?

60.1 J'ai pu le lire a) Oui b) Non

60.2 Il est affiché sur les murs de l'entreprise a) Oui b) Non

60.3 J'ai suivi une formation sur le code a) Oui b) Non

60.4 Autres _____

61. Avez-vous remarqué des changements depuis que le code de conduite est en vigueur dans l'entreprise?

- a) Oui b) Non 61.1 Expliquer _____

62. Connaissiez-vous le règlement interne de l'entreprise?

- a) Pas du tout b) Un peu c) Bien

63. Pour vous, quel est le plus important avantage de travailler dans cette maquiladora?

64. Pour vous, quel est le plus important inconvénient de travailler dans cette maquiladora?

65. Avez-vous eu un emploi autre que dans la maquiladora? Si la réponse est non, ne pas demander #66 et #67

a) Oui b) Non

66. Comparativement à vos autres emplois, le salaire que vous recevez dans cette entreprise est :

a) Moins bon b) Égal c) Meilleur

67. Comparativement à vos autres emplois, les conditions de travail dans cette entreprise sont :

a) Moins bonnes b) Égales c) Meilleures

Observations (incluant si il est remarqué que certains travailleurs portent des vêtements indigènes dans l'entreprise)

Nom de l'intervieweur

Date

Signature de l'intervieweur

ANNEXE 3
Comparatif des protections offertes par les codes de conduite étudiés et les lois nationales du travail du Guatemala

Pratiques de travail documentées	Protection offerte par le code et les règlements nationaux du travail	Protection offerte par le WRAP	Protection offerte par le programme de VESTEX
ASPECTS RELATIFS AU TRAVAIL DECENT			
1. Respect des obligations découlant de la relation de travail			
Existence d'un contrat de travail écrit Existence d'un bulletin de paye Justification des congédiements Causes des démissions Indemnisation en cas de congédiement	Obligations Contrat écrit et bulletin de paye incluant des mentions précises ; Protection et bénéfices à la femme enceinte; Justification des congédiements ; Indemnisations requises en cas de congédiements ou démissions.	Aucun de ces aspects n'est mentionné par le code du WRAP	Aucune mention au libellé du code. Le manuel d'utilisation reprend tous les aspects pertinents de la loi sous la rubrique « Rémunération et journée de travail ».
2. Conditions de travail décentes			
Abus et mauvais traitement envers les travailleurs Obligation de travailler en temps supplémentaire Fouilles irrespectueuses à l'entrée et à la sortie de la maquiladora Harcèlement sexuel	Obligation de: Consigner au règlement interne ce qui est objet de mesures disciplinaires; S'abstenir de maltraiter les employés, en parole ou autrement Prohibé : Réductions au salaire en guise de représailles.	Sous la rubrique « Harcèlement » le libellé proscrit: Harcèlement; Abus; Punitions corporelles de toutes forme ;	Sous la rubrique « Environnement de travail » le libellé mentionne qu'une ambiance de respect mutuel doit être promue. Sous la rubrique « Rémunération et journée de travail », le libellé mentionne le caractère volontaire des heures supplémentaires. Une rubrique spécifique interdit le harcèlement sexuel.

3. Horaire de travail

Durée de la journée ordinaire de travail	12 heures par jour et 48 heures maxima par semaine ;	Durée de la journée et de la semaine régulière de travail normale de travail selon les lois nationales ;	À la rubrique « Rémunération et journée de travail » le libellé mentionne que la durée de la journée normale de travail doit respecter les termes de la loi.
Durée de la journée extraordinaire de travail	Temps supplémentaire à 1.5 fois le taux horaire régulier ;	Un jour de repos pour sept jours de travail sauf ce qui est requis pour faire face à d'urgents besoins d'affaires	
Durée de la semaine de travail	Octroi du repos journalier, hebdomadaire et annuel rémunérés ;		
Temps de repos hebdomadaire	Retards de paiement proscrits		

4. Rémunération

Accès au salaire minimum national	Accès au salaire minimum ;	Accès aux salaires et autres bénéfices prévus par les lois nationales.	À la rubrique « Rémunération et journée de travail » :
Paiement du temps supplémentaire au taux prescrit par la loi	Paiement du temps supplémentaire à 1.5 fois le salaire régulier ;	Le Manuel questionne le mode de calcul et le taux auquel sont payées les heures supplémentaires.	i) Mentions du libellé : - Accès au salaire minimum ; - Paiement des heures supplémentaires selon les lois nationales. - Caractère volontaire des heures supplémentaire.
Paiement des diverses primes et des vacances	Paiement : - Prime annuelle ; - Prime de Noël ; - Vacances.		ii) Mentions au Manuel : - Obligations liées aux primes et paie de vacances.
Cas de retard de paiements			

5. Santé, Sécurité et Hygiène au travail

Accès libre aux sanitaires	Enregistrement à l'IGSS et carnet de santé	Environnement de travail sécuritaire et salubre.	Environnement sécuritaire doit être assuré, selon les lois.
Conditions générales de l'usine	Le temps requis pour consulter services de l'IGSS ne peut être réduit.		
Perception des travailleurs quant			

<p>aux problèmes de santé qui peuvent être associés au travail dans l'usine.</p> <p>Accès libre et sans déduction au salaire au système national de sécurité et assurance sociale (IGSS)</p> <p>Formation des travailleurs au sujet du plan d'évacuation en cas d'urgence.</p>	Liberté d'usage des installations sanitaires		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------	--	--

6. Connaissance par les travailleurs des normes du travail et recours qui s'appliquent sur les lieux de travail

<p>Connaissance des lois nationales du travail, du code de conduite, du règlement interne</p> <p>Connaissance des mesures disciplinaires en vigueur</p> <p>Compréhension du mode de calcul du salaire</p> <p>Existence d'un processus pour formuler des plaintes</p>	<p>La liste des mesures disciplinaires en vigueur, doit apparaître au règlement interne ainsi que le processus et la personne désignée pour déposer les plaintes.</p>	<p>Pour qu'une usine soit certifiée il doit être démontré que les employés connaissent et comprennent le contenu du code de conduite.</p> <p>Il est suggéré au manuel qu'un processus pour formuler des plaintes soit mis en place</p>	<p>Les références concernant le règlement interne ne sont pas faciles à identifier dans le <i>Manuel</i>, mais elles y sont.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

7. Discrimination

<p>Discrimination à l'embauche concernant l'état ou les intentions de grossesse</p> <p>Congédiement pour cause de grossesse</p> <p>Accès au congé de maternité et au droit</p>	<p>Prohibée à l'embauche quant au sexe. Le ministère du travail interprète l'article du code du travail ici concerné (Art. 137 bis) comme une interdiction de poser des questions liées à l'état ou aux intentions de grossesse.</p>	<p>Interdiction de discrimination</p> <p>Les employés sont embauchés, payés, promus et remerciés en fonction de leur habileté à réaliser un emploi, plutôt qu'en raison de caractéristiques</p>	<p>Le plein respect de la dignité humaine est promu.</p> <p>L'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes sont recherchées.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>d'allaiter</p> <p>Discrimination fondée sur le sexe lors des promotions (accès aux postes de supervision)</p> <p>Salaire des hommes et des femmes aux mêmes postes de travail</p>	<p>Prohibée en cours d'emploi :</p> <p>Face aux mères célibataires; aux femmes mariées; aux femmes avec responsabilités familiales.</p> <p>Égalité</p> <p>A travail égal réalisé dans des conditions égales, salaire égal.</p> <p>Protection à la femme enceinte et qui allaite</p> <p>Congé de trois mois rémunéré, Période d'allaitement.</p>	<p>personnelles.</p> <p>Le <i>Manuel</i> questionne l'existence d'orientations claires interdisant le recours à des preuves de grossesse obligatoires au moment de l'embauche.</p>	<p>La discrimination en emploi fondée sur la race, la couleur, la religion ou l'opinion politique doit être évitée.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8. Travail des enfants

<p>Age des enfants qui travaillent</p> <p>Nombre d'heures travaillées par jour par les enfants</p> <p>Existence du travail de nuit des enfants</p> <p>Tâches de travail confiées aux enfants</p> <p>Existence d'indications au règlement interne de l'entreprise concernant les tâches que peuvent réaliser les enfants</p>	<p>Est prohibé :</p> <p>Travail des enfants de 14 ans et moins, sauf en cas d'autorisation spéciale;</p> <p>Sont spécifiés le type de tâches et les horaires de travail autorisés pour les enfants;</p> <p>En cas d'autorisation spéciale pour les enfants de moins de 14 ans, les prescriptions liées aux obligations d'ordre scolaires doivent être respectées.</p>	<p>Respect des lois et règlements nationaux.</p> <p>Est proscrit :</p> <p>Travail des enfants de moins de 14 ans ;</p> <p>Travail des enfants plus jeunes que l'âge à laquelle l'école demeure obligatoire selon les Lois du pays.</p> <p>Est permis :</p> <p>Travail des enfants de 14 ans et moins lorsque la loi du pays le permet.</p>	<p>Respect de la Constitution de la République et autres lois et règlements en vigueur.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------

9. Travail forcé

<p>Existence d'une période d'apprentissage ou de probation non payée</p> <p>Obligation de travail en temps supplémentaire</p>	<p>Aucun employé ne peut être contraint à travailler plus de 12 heures par jour, sauf en cas d'exceptions qualifiées identifiées au règlement interne de l'entreprise</p>	<p>Sont prohibés :</p> <p>Travail involontaire; Apprentissage non rémunéré ; Travail non rémunéré ; Autres</p>	<p>Interdiction de tout travail obtenu suite à des menaces ou à l'application de pénalités.</p> <p>Tout ce qui n'est pas convenu au contrat de travail ne peut être</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			imposé.
10. Liberté d'association			
<p>Tentatives d'organisation syndicale réprimée</p> <p>Formes d'organisation à l'intérieur de l'entreprise</p> <p>Cas de pression et/ou intimidation envers des personnes associées au syndicalisme pour qu'elles démissionnent de leur emploi</p> <p>Cas de congédiements ou de harcèlement de leaders (syndicaux ou autres)</p>	<p>Prohibé : Obliger ou tenter d'obliger un travailleur à se retirer d'un syndicat ou d'un autre groupe légal ;</p> <p>Obligations : Principe d'inamovibilité des travailleurs en cas d'organisation syndicale; Réintégration dans les 24 heures du travailleur et amendes en cas de faute ;</p>	<p>Reconnaissance du droit des travailleurs d'appartenir aux associations de leur choix.</p> <p>Le <i>Manuel</i> précise que les processus et pratiques permettant à ces droits de se manifester doivent aussi être respectés.</p>	<p>Reconnaissance et respect du droit d'association</p>